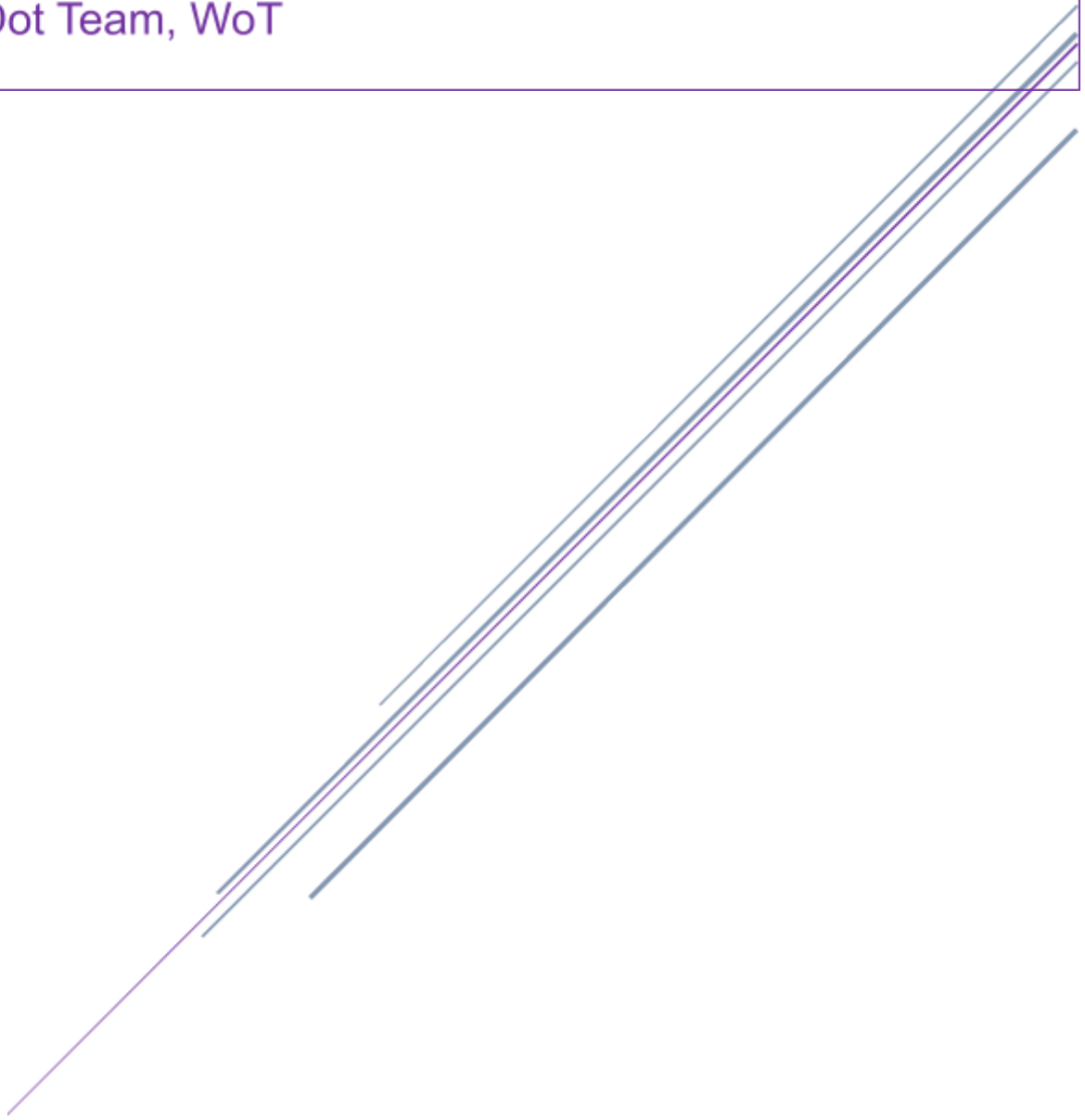


FEMIN-ICT EMPOWERMENT PROGRAM

FÖRFATTARE: Associazione Co-Cò, CSI-Cyprus, Ikigai,
Impact-Hub Stockholm, Stimmuli for Social Change, The
Square Dot Team, WoT





Innehåll

Introduktion	3
Modul 1: Att tackla könsfördomar och stereotyper inom ICT	3
Introduktion	3
Modulens mål	4
Del 1 Introduktion	4
Del 2 Vikten av att ta itu med könsfördomar och stereotyper inom ICT-sektorn	4
Del 3 Att förstå könsfördomar och stereotyper inom ICT-sektorn	5
Del 4 Strategier för att ta itu med könsfördomar och stereotyper	5
Del 5 Summering och huvudbudskap	6
Slutsats	6
Modul 2: Förhandling & bestämdhet	7
Introduktion	7
Modulens mål	7
Del 1 Förhandling	8
Del 2 Bestämdhet	14
Slutsats	19
Modul 3: Ledarskap för framtidens arbetsmarknad	19
Introduktion	19
Modulens mål	20
Del 1 Att utveckla en ledarskapsinställning	20
Del 2 Ledarskap inom ICT-sektorn	24
Slutsats	27
Modul 4: Offentligt talande & presentationsteknik	28
Introduktion	28
Modulens mål	28
Del 1 Vad är offentligt talande?	29
Del 2 Vilka sätt att hålla tal finns det?	31
Del 3 Vad är presentationsfärdigheter?	33
Slutsats	37
Modul 5: Nätverkande och självmarknadsföring i en digital tid	38
Introduktion	38





Modulens mål	38
Del 1 Programinnehåll:	39
Del 2 Barriärer för självmarknadsföring:	40
Del 3 Nyckeln till att bygga ditt varumärke	41
Del 4 IAmRemarkable-övningar	41
6. Slutsats	43
Modul 6: Arbetslivsintegration	44
Introduktion	44
Modulens mål	44
Del 1 Obalans och dess bieffekter	44
Del 2 Multitasking: en av huvudorsakerna	45
Slutsats	47
Visioner och värderingar – Ett självvärderingsverktyg	48
Introduktion	48
Modulen mål	48
Del 1 Vad är värderingar och visioner?	49
Del 2 Visioner och värderingar – Kvinnor inom ICT	50
Del 3 Självvärdering i praktiken	51
Slutsats	57
Övergripande slutsats	58
Referenser	58
Vidare läsning/andra resurser	62





Introduktion

Modulerna i FEMIN-ICT Empowerment Program är designade för att kunna användas vid webbseminarium. Materialet i detta dokument har testats under nationella webbseminarier utförda av organisationer riktades till publik i Belgien, Cypern, Grekland, Italien, Spanien och Sverige. Programmet har även presenterats under ett FEMIN-ICT europeiskt webbseminarium.

Syftet är att tillhandahålla kunskap och färdigheter till kvinnor arbetandes inom olika ICT sektorer (informations- och kommunikationsteknik), kvinnor som önskar gå med i dessa, samt studenter inom något av de områdena, för att de med dessa verktyg ska kunna stärkas till att övervinna sådana hinder som de ställs inför och som har sin grund i könsfördomar samt andra faktorer.

Varje modul är framtagen av en projektpartner med expertis inom det berörda ämnet. Vissa moduler, som exempelvis Modul 1 och Modul 5, inkluderar stycken som visar hur detta material kan användas vid ett webbseminarium och därmed fungera som ett handledningsverktyg. Således är detta dokument ett fristående handledningsprogram som kan användas både som underlag för läsning samtidigt som det är möjligt att använda som ett verktyg vid ett interaktivt webbseminarium. På så sätt uppfyller formatet innehållets syfte då det inkluderar material för kompetensutveckling.





Modul 1: Att tackla könsfördomar och stereotyper inom ICT

Introduktion

I denna workshop kommer vi utforska den problematik som ligger till grund för könsfördomar och stereotyper, söka förstå dess inverkan, samt i huvuddrag definiera och förklara generella termer och identifiera strategier för att bemöta dem på ett effektivt sätt.

Vi kommer undersöka statistik och forskningsresultat som pekar på förekomsten av könsfördomar inom ICT-sektorn. Ett underlag som i sin tur hjälper oss att belysa det brådskande behovet att bemöta denna problematik och skapa en mer inkluderande arbetsmiljö.

Deltagarna uppmuntras att dela sina egna erfarenheter, reflektera över dess inverkan och bygga en djupare förståelse för problematiken de möter.

Slutligen har vi tillfälle att presentera, samt diskutera, strategier, verktyg och initiativ som kan spela en viktig roll i stöttandet av kvinnor inom ICT-sektorn, studenter inom samma område och även entreprenörer, för att de i sin tur ska kunna tackla könsfördomar och könsstereotyper. Tillfälle ges även till att diskutera vilka steg företag kan vidta i främjandet av en mer inkluderande arbetsmiljö. Betonas också vikten av att organisationer designar och implementerar relevanta åtgärder samt att de även ser över dess effektivitet, liksom behoven hos deras anställda.

Modulens mål

Målen med denna modul är att:

- Lyfta fram och medvetandegöra den könsfördomar och stereotyper som finns inom ICT-sektorn, samt dess konsekvenser.
- Förstå centrala termer och skapa en gemensam ordlista.
- Dela personliga erfarenheter och diskutera inverkan av könsfördomar och stereotyper.
- Identifiera strategier för individer, i synnerhet kvinnor, som arbetar eller studerar inom ICT-sektorn för att kunna motkämpa och övervinna könsfördomar.
- Identifiera strategier för företag som både kan ta itu med och eliminera könsfördomar och stereotyper inom ICT-industrin.
- Ge deltagarna en möjlighet att reflektera kring de centrala delar som de tar med sig samt att besluta sig för konkreta handlingar i bemötandet av könsfördomar i deras yrkesliv.





Del 1 | Introduktion

Välkomnande och inledande kommentarer

Kort handledningsintroduktion

Dagordning för workshopen

Interaktiv övning i plenum | Fastställa mål och förväntningar med workshopen

Del 2 | Vikten av att ta itu med könsfördomar och stereotyper inom ICT-sektorn

Statistik och forskningsresultat belyser närvaron av könsfördomar i ICT-industrin.

Könsfördelning

För närvarande är endast runt 17 % av de nästan åtta miljoner europeiska ICT-specialister kvinnor.

https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/work-life-balance/women-in-ict?language_content_entity=en

Dock är andelen kvinnliga ICT-experter (21 %) i Grekland över det europeiska genomsnittet (17 %).

<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/opinions/digital-jobs-women-and-young-people-snapshot-through-greek-national-coalitions>

I Grekland representerar kvinnor 22,8 % av frilansande professionella inom teknik, ingenjörsarbete och ICT. Den andelen är lägre än det europeiska genomsnittet (24,9 %), och Grekland rankas som nummer 12 av de 24 EU-medlemsstaterna och andra associerade länder där liknande data varit tillgänglig.

<https://www.ekt.gr/en/news/27181>

Enligt en rapport av National Center for Women & Information Technology (NCWIT) innehar kvinnor endast 27 % av databehandlingsyrken i USA.

<https://ncwit.org/resource/bythenumbers/>

Partiskhet vid anställning och befordran

En studie genomförd vid Yale University visar att både manliga och kvinnliga forskare var mer troliga att anställa manliga kandidater som labbansvarig, samt att erbjuda honom en högre ingångslön jämfört med identiska kvinnliga kandidater för samma tjänst.

<https://news.yale.edu/2012/09/24/scientists-not-immune-gender-bias-yale-study-shows>





Löneskillnad mellan könen

I rapporten The World Economic Forum's Global Gender Gap Report från år 2020 framgår att den totala löneskillnaden mellan män och kvinnor inom ICT-sektorn är runt 20 %.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Del 3 | Att förstå könsfördomar & stereotyper inom ICT-sektorn

Definera och förklara nyckelbegrepp:

Könsstereotyper, könsfördomar, könsdiskriminering

Rättvisa vs jämlikhet

Mångfald & Inkludering

Glastak, glasklippa, glashiss

Sexuella trakasserier

En interaktiv gruppövning | Dela dina egna erfarenheter och dess inverkan

Del 4 | Strategier för att ta itu med könsfördomar & stereotyper

Vikten av individuella och kollektiva insatser för motkämpandet av könsfördomar

6 strategier i 2 faser för kvinnor arbetandes inom ICT-sektorn och ICT-studenter |

Förberedelse

Medvetenhet | insamling av information om systematiska ojämlikheter och hur de påverkar individer och grupper.

Erkännande | Erkänna sina egna fördomar och hantera dem för att förebygga dess påverkan på ens beteende.

Förespråkande | Erkänna privilegiet som du kanske har tack vare tur och position, och använda det för att stödja andra individer och grupper.

Egenmakt

Påverkan | Ingrip när du ser orättvisa eller förtryck och sprid de ohördas röster.

Investering | Investera pengar, tid och energi för att stötta de sårbara gruppernas arbete och behov.

Inkludering | Inkorporera individer med olika egenskaper till ditt nätverk, beaktandes deras säkerhet.





Två verktyg för företag för att ta itu med könsfördomar och stereotyper inom ICT-sektorn.

Förberedelse

Medvetande | Insamling av data | Aktivt lyssnande

Egenmakt

Förpliktelse | Tänk två gånger | Procedurer

En interaktiv plenumövning | Vilket steg kan jag ta för att imorgon börja ta itu med könsfördomar?

Del 5 | Summering & nyckelbudskap

Handledarens summering

En interaktiv plenumövning | Vilka är nyckelbudskapen som jag tar med mig?

Slutsats

Sammanfattningsvis avser workshoppen “How to Tackle Gender Stereotypes and Bias in the ICT Sector” att belysa den tryckande frågan om könsfördomar och stereotype inom ICT-sektorn.

Det är viktigt att vi inte bara är medvetna om, utan även tar itu med dessa fördomar eftersom de förhindrar utveckling, för vidare ojämlikheter, och begränsar individers fulla potential. Speciellt kvinnor och industrin som helhet då de bland annat begränsar innovation, kreativitet och generella framsteg för ICT-sektorn. Genom de strategier, verktyg och handlingsbara steg som utforskats och diskuterats i denna workshop är vårt mål att belysa betydelsen av individuella och kollektiva ansträngningar i motarbetandet av könsfördomar. Skapandet och upprätthållandet av inkluderande arbetsmiljöer, samt välkomnandet av mångfaldiga perspektiv kan bidra till såväl frodande individer som organisationer.





Modul 2: Förhandling & Bestämmdhet

Introduktion

Denna modul syftar till att de nödvändiga verktygen för effektiv kommunikation, konflikthantering och framgångsrik förhandling inom den dynamiska teknologi- och företagsvärlden. Verktyg som är ämnade för studenter inom ICT, nyligen examinerade, samt nuvarande eller kommande anställda inom ICT. Detta material utforskar olika närmanden till förhandling i en affärskontext samt förmågor i bestämd kommunikation. Studenter får lära sig hur de kan uttrycka sina idéer på ett tydligt och övertygande sätt. Materialet är användbart för människor som önskar nå framgång i sina åtaganden eller jobb inom ICT-sektorn. Detta eftersom det är just deras svårigheter som tas upp och lärlingarna utrustas för att framgångsrikt kunna navigera svåra möten, stå upp för deras intressen, samt främja lönsamma samarbeten.

Modulen fokuserar på den avgörande förmågan att kommunicera på ett bestämt sätt och skicklig förhandling i en industri som konstant förändras och som karakteriseras av komplicerade samarbeten, sofistikerade projekt, samt snabbt förändrande dynamik. Programmet erbjuder råd om hur man på ett bestämt sätt kan presentera idéer, kämpa för ens egna och ens organisations intressen, samt att navigera genom komplexa konversationer som ofta medföljer tekniska initiativ för dem som hoppas nå framgång i sin roll inom ICT. Entreprenörer inom ICT-industrin tjänar på att utveckla sin förhandlingsförmåga, lära sig att skapa lönsamma samarbeten, samt befrämja affärsutveckling. Både nuvarande studenter samt nyligen utexaminerade studenter har de grundläggande färdigheterna som krävs för att övertygande presentera sina egenskaper, förhandla om anställningserbjudanden, samt att etablera sig själva som viktiga aktörer i ICT-industrin.

Modulens Mål

Följande är modulens huvudsakliga mål:

-Bemästra förhandlingstekniker: Deltagarna kommer få en genomgående förståelse för förhandlingstekniker specifikt anpassade för en ICT-kontext. De får lära sig att känna igen typiska förhandlingsscenarier, vara redo för diskussion, samt att nå fördelaktiga överenskommelser oavsett om det rör sig om projektledning, försäljningssamarbeten, eller team-samarbeten.

-Utveckla effektiva/bestämda kommunikationsförmågor: Programmet lär ut metoder i bestämd kommunikation för att förbättra deltagarnas kommunikationsförmåga. Deltagarna lär sig förmågan att kommunicera deras synsätt, idéer och frågor inom ICT-branschen med tydlighet och säkerhet, vilket stärker de professionella banden och minskar missuppfattningar.





Del 1 | Förhandling

Förhandlingsförmåga: Definition(er)

Följande definitioner betonar hur förhandling är en metod för att nå överenskommelser. En användbar förmåga vid problemlösning, och ett taktiskt instrument för att nå ett önskat utfall.

Förhandling som en process: Förhandling är en planerad och interaktiv kommunikationsprocess mellan två eller flera parter som söker att lösa meningsskiljaktigheter i intressen, mål eller synsätt. Det innefattar en sekvens av debatter, utbyten och eftergifter designade att identifiera ett gemensamt intresse samt producera ett fördelaktigt resultat för båda parter.

Förhandling som en förmåga: Att använda aktivt lyssnande, kommunikation, övertalning och problemlösningstrategier. Förhandling är konsten i att framgångsrikt förhandla dispyter, skillnader eller meningsskiljaktigheter. Att hitta lösningar som tillfredsställer båda parter innefattar en kapacitet att förstå både sitt eget perspektiv, men även andras.

Förhandling som en strategi: För att nå vissa mål är förhandling en strategisk taktik som används i flera situationer så som handel, diplomati, juridik samt mellanmännsliga relationer. Det består av den meningsfulla manipulationen av fakta, strategier och eftergifter för att påverka den andre partens omdöme och beteende. Detta med det slutgiltiga målet att nå fördelaktiga avtal eller resultat.

Vad är det, och när används det, vad är målet?

Hur fungerar förhandling?

En dynamisk process av förbindelse och kommunikation mellan två eller fler parter med skilda intressen, mål och synsätt kallas förhandling. Till detta hör samtal och interaktioner syftandes till att nå en förståelse eller lösning. Förhandling kan ske inom olika kontexter så som handel, diplomati, juridiska frågor, mellanmännsliga relationer och så vidare. Det är en teknik för att nå konsensus, stilla oenigheter och att nå slutsatser som tar hänsyn till alla parter behov och intressen.

-När bör du förhandla?

Förhandling används varje gång som det finns ett behov av att lösa meningsskiljaktigheter, konflikter eller olika slutmål mellan parter. Följande är några situationer där förhandling används frekvent.

Affärsförbindelser: Kontrakt, partnerskap, sammanslagningar och köpeavtal innefattar alla någon form av förhandling. För att upprätta överenskommelser fördelaktiga för båda parter förhandlar företag villkor, priser och omständigheter.

Internationella relationer och diplomati: För att lösa meningsskiljaktigheter och hantera globala utmaningar förhandlar nationer fram fördrag, handelsöverenskommelser och diplomatiska lösningar.





Handelsrelationer: Lön, förmåner och arbetsförhållanden som de anställda får är framförhandlade genom kollektivavtal mellan arbetarfack och företag.

Rättstvist: Före en rättegång förhandlar advokater om straffrabatt eller förlikning för att avsluta en rättstvist.

Personliga relationer: Folk köpslår över beslut som rör hemmet, oenighet med andra eller delade arbetsuppgifter.

Fastighetsförsäljning innefattar förhandling mellan köpare och säljare om en fastighets villkor och pris.

Vilket syfte fyller förhandling?

Målet med förhandling är att nå en lösning som passar och kan accepteras av samtliga parter. Även om exakta slutmål kan förändras beroende på situationen så syftar förhandling till att:

Nå en överenskommelse: Det huvudsakliga målet är att nå en överenskommelse som tar hänsyn till alla parter intressen och på så sätt nå en kompromiss som möter så många behov som möjligt.

Bevara relationer: Förhandling lägger en stor betoning på att behålla konstruktiva relationer mellan parter, speciellt när då är på spel. Detta är centralt för att bibehålla ett gott samarbete.

Optimera resultat: Förhandlare arbetar för att nå fördelaktiga villkor och omständigheter som ligger i linje med deras egna mål och intressen. Det kan exempelvis handla om att söka extra fördelar eller eftergifter.

Minimera konflikter: Förhandling hjälper till att minimera dispyter och förebygga att de eskalerar genom att uppmuntra till dialog och kompromisser.

Bättre förståelse: Genom förhandling kan parter på ett bättre sätt förstå den andres mål och synsätt, vilket i sin tur främjar empati.

Uppmuntra till rättvisa: Processen strävar att säkerställa att alla involverade känner att den slutgiltiga överenskommelsen är rimlig och rättvis.

Sammanfattningsvis används förhandling i olika situationer för att lösa meningsskiljaktigheter och för att nå överenskommelser. Dess mål är att tillfredsställa varje parts intressen och angelägenheter. Detta samtidigt som det söker finna en gemensam grund, maximera resultat samt att bibehålla starka förhållanden.

Förhandlandets grunder

De centrala idéerna, övertygelserna och metoderna som vägleder förhandlingar refereras här till som förhandlandets grunder. Dessa idéer erbjuder ett ramverk för att förstå hur förhandling fungerar samt att navigera bland dem på ett framgångsrikt sätt.

- **Beslutsanalys:** Ståendes inför tvetydighet och ett brett utbud av möjliga utfall är beslutsanalys en metodologisk metod för att välja handlingsväg. Beslutsanalys i förhandling är att bedöma möjliga utfall från flera olika beslut och handlingar. Det består i



valet av taktik i linje med dess mål. Detta genom att bistå förhandlaren i att värdera kompromisser, risker och fördelat kopplade till alternativa möjligheter.

- **Beteendemässiga beslutsfattanden:** Studien av beteendemässiga beslutsfattande fokuserar på hur psykologiska variabler, fördomar och känslor påverkar människors beslut. Att förstå beteendemässiga faktorer är centralt vid förhandlingar då människor inte alltid agerar rationellt. Kognitiv bias, känslomässiga svar samt social dynamik kan alla påverka förhandlingsprocesser och dess resultat.
- **Spelteori:** Ett matematiskt ramverk kallat "game theory" används för att undersöka interaktioner mellan "spelare" (players) eller beslutsfattare som försöker maximera sin vinst utifrån andras handlingar. Detta kan användas vid förhandlingar för att försöka förutspå hur olika taktiker och handlingar kan påverka resultatet. Det är till hjälp för förhandlaren att förstå dynamiken i samarbeten, rivalitet samt interaktionen mellan parter intressen.
- **Förhandlingsanalys:** För att förstå den underliggande förhandlingsdynamiken kräver förhandlingsanalys en metodologisk analys av varje enskild diskussionskomponent. Analysen av parter intressen, möjliga val, inflyteskällor och potentiella avtal är alla delar av denna process. Genom att bryta ner dessa beståndsdelar kan förhandlare bygga upp strategier som är anpassade till förhandlingens förutsättningar och på så sätt göra bättre informerade bedömningar.

Sammanfattningsvis är dessa idéer grunden för förhandlingar. Sammataget bistår de i förståelsen för den beslutsfattande proceduren, beteendets påverkan, taktiska utbyten samt analytiska beaktanden som kan ha en inverkan på förhandlingens resultat.

Andra klassificeringar av förhandlingsteorier

- **Strukturell analys:** Byggandet av analysteorier för förhandlingar lägger stor vikt på förhandlingsprocessens grundläggande struktur och egenskaper. Till detta hör att se på förhandlingsprocessens struktur, kontext och formella normer. Dessa teorier beaktar ständigt faktorer så som antalet delaktiga parter och maktfördelningen.
- **Strategisk analys:** Teorier om strategisk analys lägger focus på de strategiska val och aktiviteter som förhandlare gör för att nå sina mål. Enligt detta är förhandlingar ett strategiskt spel i vilket deltagarna gör medvetna drag för att påverka varandras handlingar och resultat. Denna kategori inkluderar strategier med konfrontationsbeteende, samarbeten och användandet av olika fördelar.
- **Processanalys:** Förhandlingsprocessens egentliga dynamik och faser är focus för teorierna för processanalys. Målet är att skapa en förståelse för hur parter interagerar, delar information, framför erbjudanden och reagerar på förslag i samband med att förhandlingarna går framåt. Dessa idéer betonar betydelsen av tydlig kommunikation, inramning samt händelseförlopp.

- **Integrerande analys:** Integrerande analysteori betonar att tillföra ett ökat värde till, samt öka sannolikheten att alla förhandlingsparter går med vinst. Dessa idéer stödjer en kooperativ strategi i vilken förhandlare aktivt söker möjligheter att nå vänskapliga överenskommelser. Målet är att finna gemensamma intressen och unika lösningar som tar hänsyn till kraven från flera parter.
- **Beteendeanalys:** En förhandlings psykologiska och beteendemässiga komponenter utforskas genom beteendemässiga analysteorier. Dessa idéer erkänner att kognitiv bias, känslor och sociala dynamik har en inverkan på förhandlare. Dessa kan i sin tur förutse och kontrollera beteenden som kan påverka förhandlingsprocessen och dess resultat genom att vara medvetna om dessa aspekter.

Sammanfattningsvis erbjuder dessa teoretiska delar flera perspektiv genom vilka överenskommelser kan betraktas och värderas. De diskuterar den strukturella miljön, strategiska val, förhandlingsprocessens dynamik, förutsättningarna för att ökat värde, samt beteendemässiga faktorer som påverkar förhandlingarnas resultat.

Förhandlingens faser

- **1. Förberedelse:** Förhandlare samlar in data, specificerar sina mål och utvärderar sina egna styrkor och svagheter under den förberedande fasen. De upptäcker även potentiella alternativ, förutser motståndarens intressen och attityd, samt utvecklar en tydlig förhandlingsstrategi.
- **2. Informationsutbyte:** Detta sker då två sidor engageras, delar information och identifierar den andre partens behov. Den inledande kommunikationen sker under denna period. De tillhandahåller detaljer om deras krav, farhågor och prioriteringar. Målet är att nå en djupare förståelse för varandras synsätt, samt att fastslå områden för avtal och potentiella kompromisser.
- **3. Köpslå:** Det handlar om att "ge och ta". Vi behöver både skapa värde, liksom att fånga in värde. Kommunikationsförmågor är viktiga under detta skede. För att nå ett avtal deltar förhandlarna i en rad olika interaktioner. Erbjudanden, moterbjudanden och kompromisser läggs fram. Förhandlarna arbetar för att generera värde för sig själva. Just därför är en effektiv kommunikationsförmåga avgörande.
- **4. Slutföra:** Tidpunkten då ett avtal nås. När en överenskommelse är nådd kallas för avslutningsfasen. Förhandlarna fastslår de slutgiltiga villkoren där pris, slutdatum och andra komponenter specificeras. För att säkerställa att dessa kan accepteras av båda parter och att avtalet stödjer bådass slutmål behöver full uppmärksamhet riktas på denna fas.
- **5. Utföra:** Det är här som utförandet av avtalet sker. Det som framförhandlats förverkligas i praktiken. Båda parter uppfyller sina åtaganden i enlighet med vad som står i kontraktet.

Detta innefattar att genomföra allt som man kommit överens om. Ett effektivt utförande säkerställer att båda parter går med vinst i enlighet med förväntan. Sammantaget så växer förhandlingsprocessen fram genom dessa olika steg. Inledandes med planering och avslutandets med kontraktets utförande. Varje steg är avgörande och bistår förhandlaren att nå lösningar tillfredställande båda parter, samtidigt som de kontrollerar informationsflödet och effektiv kommunikation.

Förmågor som krävs vid en förhandling

- **1. Kommunikation:** Tydlig kommunikation är central vid en förhandling. Det betyder att säkerställa att information delas på rätt sätt, att tydligt lägga fram sina argument och att noga lyssna på den andres åsikter.
- **2. Övertalan:** Att framföra sina argument och idéer på ett tilltalande och övertygande sätt är en nyckelkomponent i övertalan. Idet ingår att argumentera på ett rationellt sätt, tilltala känslor och betona sin plans fördelar för att rucka på motpartens bedömning och beteende.
- **3. Planering:** För en lyckad förhandling är förberedelse avgörande. Denna förmåga innefattar en grundläggande undersökning av den miljö där förhandlingen tar plats. Men också att förstå motståndarens intressen och att se punkter där överenskommelser nås, och sådana där så inte är fallet. Denna process kan hanteras än mer framgångsrikt med en väl genomtänkt plan.
- **4. Strategiupplägg:** Att ta fram en strategi kräver en plan för att nå ens mål. Till det hör att tänka igenom flera förhandlingsstrategier, försöka förutse den andres förflyttningar och att modifiera sin plan i enlighet med motpartens svar. Chanserna att nå ett fördelaktigt resultat ökas med hjälp av en effektiv strategi.
- **5. Samarbete:** Samarbetsförmåga är en central del i etablerandet av tillit samt för att nå ett utfall gynnsamt för båda parter. Att angripa en förhandling på ett sätt där samarbete inkorporeras försöker finna områden med samförstånd och delade intressen fördelaktiga för alla parter. Positiva förhandlingsresultat präglas av uppvisandet av en önskan att jobba tillsammans beaktandes ömsesidiga vinster.

Dessa förmågor – kommunikation, övertalan, planering, strategiupplägg, och slutligen samarbete – spelar en nyckelroll i en framgångsrik förhandling som når fördelaktiga resultat.

Några praktiska exempel på tillämpandet av de ovannämnda teorierna inom ICT-sektorn

- **Exempel från verkligheten:**

Förvärvning och sammanslagning av nya teknikföretag: Interaktiv analys kan vara till hjälp vid en sammanslagning eller förvärvning mellan två teknikföretag. För att nå en deal med maximalt värde för båda parter, garanterades en perfekt integration av personal och

teknologi, kan parterna komma att undersöka synergi och gemensamma mål. Facebooks förvärvning av WhatsApp är ett exempel av en sammanslagning och förvärvning av ett mjukvaruföretag.

Exempel: WhatsApp köptes av Facebook

1. Bakgrund: På grund av sitt användarvänliga användargränssnitt och kryptering har meddelandeprogrammet WhatsApp blivit extremt populärt. Facebook – en jätte inom sociala medier – insåg den potential som fanns hos WhatsApps användarbas och dess dominerande av industrin för meddelande-appar.
2. Förhandling och rättfärdigande: Facebook betraktade förvärvningen av WhatsApp som en möjlighet att bredda sitt inflytande och stiga in till den expanderande marknaden för mobilkommunikation. Jan Koum och Brian Acton – skaparna av WhatsApp – var också intresserade av att ingå samarbete med en större organisation som eventuellt skulle kunna erbjuda tillgångar och stöd för appens fortsatta tillväxt.
3. Facebook försökte dämpa all möjlig oro hos WhatsApps grundare och andra viktiga investerare under diskussioner. Detta gjordes genom att garantera tjänstens fortsatta självständighet, att skydda användarnas privatinformation, samt att bevara de huvudsakliga element som inledningsvis lockade användare till denna plattform.
4. Resultat: I februari 2014 så Facebook att de köpt WhatsApp för nästan 19 miljarder pund i kontanter och aktier. Facebook har stärkt sin ställning i den mobila meddelandeindustrin och sin konkurrenskraft genom att inkorporera WhatsApps stora användarbas till sitt ekosystem.
5. Implementering: Efter upphandlingen fortsatte WhatsApp som en egen självständig app med samma gränssnitt och hängivenhet till användarnas integritet. Över tid integrerades flera Facebook-tjänster till WhatsApp. Dock förblev WhatsApps grundläggande karaktärsdrag i stort sätt de samma.
6. Inverkan: Facebooks upphandling av WhatsApp fungerade som ett exempel på en lyckad sammanslagning av mjukvaruföretag. Det har visat hur ett stort företag medvetet kan köpa upp ett nystartat företag med en värdefull användarbas och teknologi för att sedan förbättra sitt egna marknadsvärde och erbjudanden. Sammanfattningsvis har Facebooks upphandling av WhatsApp visat sig vara ett bra exempel på hur sammanslagning och upphandling kan motiveras av behovet att tillförskaffa sig ny teknologi, tillgång till en stor kundbas, samt använda båda företagens förmågor till gemensam framgång.

▪ **Hur man bör förhandla: Exempelvis hur man förhandlar med sin chef om högre lön**

1. Förbered dig genom att kola upp skillnader i compensation för din tjänst och branschsektor för att skapa en bild av vad som är rättvist. Beskriv vad du har åstadkommit, bidragit med och vilka nya arbetsuppgifter som talar för en lönehöjning. Var beredd att svara på alla tänkbara invändningar eller funderingar som din överordnade kan ha.
2. Informationsutbyte: Arrangera ett möte med din chef för att tala om din lön. Beskriv vad du har åstadkommit, dina arbetsuppgifter och eventuell marknadsundersökning som du har gjort. Var mottaglig för nya synvinklar på företagets finansiella restriktioner och prestationsstandard.

3. Förhandla: Ta till en väl beräknad ingång där du understryker din hängivenhet till företagets framgång och att du är beredd att axla mer ansvar. Genom att erbjuda olika saker i utbyte mot en löneökning kan du på så sätt visa din flexibilitet. Överväg eventuella förmåner som inte är en direkt löneökning. Till exempel utbildningsmöjligheter eller ett mer flexibelt arbetsschema.
4. Sammanfatta: Kom till en överenskommelse som tillfredsställer både dina mål och de finansiella ramar som organisationen kan ha. Bekräfta villkoren skriftligt, inklusive löneökning, förändringar i arbetsuppgifter och datum då detta träder i kraft.
5. Utför: När överenskommelsen är nådd bör du följa upp alla förpliktelser, så som att ta flera arbetsuppgifter eller nå vissa prestationsmål. Behåll en fördelsam utvecklingskurva genom att regelbundet visa ditt värde för företaget.

Slutsats

Slutsatsen är att ICT-branschen kan använda förhandlingsteorier för att effektivt licensutgivning av mjukvaror, lägga ut IT-tjänster på entreprenad (outsourcing) och sammanslagning och upphandling. Liksom andra förhandlingar kräver förhandlingen om högre lön planering, informationsdelning, ett smart köpslående, nåendet av en överenskommelse samt att villkoren införverkligas. Allt detta för att nå det resultat som du vill. Inom ICT-branschen är förhandlingsförmågan avgörande då de skapar en anslutning av varierande intressen och synsätt inom tvärfunktionella team, vilket resulterar i mer originella och övertygande lösningar. En effektiv förhandling säkerställer fördelaktiga villkor, kostnadseffektivitet samt tillgång till ny teknologi, vilket i slutändan genererar en höjd konkurrenskraft.

Del 2 | Bestämddhet

Vad är bestämddhet, och hur agerar bestämda människor:

Detta handlar om förmågan att framföra sina egna krav, sin egen vilja och begränsningar på ett självsäkert, tydligt och hövligt sätt samtidigt som andras rättigheter och synsätt beaktas. Att respektera andra och samtidigt stå upp för ens egna intressen är en fin balansgång som bestämda människor behärskar. Kännetecknen för ett bestämt agerande är:

Tydlig Kommunikation: Bestämda människor uttrycker sina önskemål och tankar tydligt utan tvetydighet och fientlighet. De gör det lättare för andra att förstå deras synsätt genom att använda uttryck med ordet "jag" när de förklarar sina tankar och känslor.

Lyssna respektfullt: Bestämda människor visar empati och intresse för andras åsikter genom att aktivt lyssna. De är medvetna om andras synsätt och ivriga att ta dem i beaktning.

Fastställa gränser: Bestämda människor är bekväma med att skapa och upprätthålla personliga gränser. När så krävs kan de säga "nej" utan att det känns fel och utan att vara allt för tillmötesgående.



Ett bestämt agerande är ett tecken på självförtroende. Rätten att uttrycka sig själv och sina tankar utan oro för avvisande eller konflikt är något som bestämda människor värdesätter.

Lösa problem: Bestämda människor ser svaren istället för att fastna kring problem. De är villiga att bemöta meningsskiljaktigheter och att jobba tillsammans för att finna lösningar.

Anta en icke aggressiv hållning: Att vara bestämd skiljer sig från att vara konfronterande. Ett bestämt beteende håller sig borta från metoder som är barska eller stridslystna genom att respektera andra människors känslor och idéer.

Positiv självbild: Bestämda människor har en positiv bild av sig själva. De respekterar andra utan att förminska sig själva och deras åstadkommanden.

Hantera känslor: Bestämda människor är bra på att kontrollera sina känslor och att hålla sig lugna under svåra samtal. De försöker bibehålla ett balanserat emotionellt tillstånd och avstår från impulsiva svar.

Ägandeskap av känslor: Bestämda människor äger sina känslor och uttrycker dem på ett tårligt sätt utan att skylla på andra. De förmedlar sin reaktion på händelser utan att peka finger eller kritisera.

Flexibilitet är en nödvändig del i bestämt beteende. Då de presenterar sina önskemål är bestämda människor villiga att förhandla och kompromissa för att nå en lösning som kan accepteras av alla parter.

Bestämdhet innebär att uttrycka sig själv på ett framgångsrikt, djärvt och hövligt sätt. Bestämda människor lyckas hitta en balans mellan att tala ut kring deras egna behov och att vara hänsynsfulla kring andras behov och känslor.

Varför är bestämdhet viktigt?

- **Tydlig kommunikation:** Att vara bestämd möjliggör för människor att förmedla sina behov, viljor och åsikter på ett direkt och effektivt sätt. Bestämd kommunikation minskar missuppfattningar och missförstånd resulterande i mer fördelaktiga möten och ett starkare interpersonliga band.
- **Sätta gränser:** Att bara bestämd tillåter människor att skapa och upprätthålla personliga gränser. Detta är centralt för att skydda ens självrespekt och förhindra att andra går över den linjen. Bestämda människor bidrar till en mer respektfull och balanserad atmosfär genom att respektfullt framföra sina gränser.
- **Stå upp för sig själv på ett icke aggressivt sätt:** Människor som är övertygande och kraftfulla är mer kapabla att försvara sig själva utan att ta till våld. De kan diskutera problem, ta upp frågor och stå upp för deras rättigheter samtidigt som de respekterar andra. En sådan strategi främjar hälsosamma relationer och självförtroende.
- **Skyddar oss från mobbing:** Bestämdhet fungerar som en avvärjan mot mobbing och manipulation och skyddar oss från det. Människor är mindre sannolika att utsättas för ett respektlöst beteende när de på ett bestämt sätt upprättar sina gränser och uttrycker deras





känslor. Bestämmdhet är en användbar strategi för självförsvar eftersom mobbare ger sig på de som framstår som svaga eller osäkra.

Bestämmdhet förbättrar tydligheten i kommunikationen, skapar passande gränser, tillåter människor att stå upp för sig själva utan att vara konfrontativa, och samtidigt skyddar det mot mobbing och manipulation.

Fördelar med att vara bestämd

- **Från ett psykologiskt perspektiv:** 1. Bestämda människor upplever mindre depression och ångest. Även under press tendera bestämda människor att ha färre oroande tankar. Lägre nivåer av ångest och förtvivlan är ett resultat av deras förmåga att uttrycka sig själva samt kontroll av deras känslor.
2. Beteende som är stadigt men respektfullt: Bestämda människor kan tydlig uttrycka sina åsikter och önskan utan att vara oförskämda eller aggressiva. Denna strategi uppmuntrar till positiva förbindelser och undviker meningslös oenighet.
3. Balanserad känslreaktion: Att vara bestämd tillåter människor att svara på både bra och dåliga känslor på ett positivt sätt. De kommunicerar sina känslor på ett sätt som främjar förståelse och resolution, snarare än att bli onödigt fientlig eller tyst.
 - **Bättre relationer** (alla typer, personlig, professionell, etc.): Att vara bestämd förbättrar relationer i både personliga och professionella miljöer. Bestämda människor främjar ett klimat präglad av tillit, förståelse och produktiva samarbeten genom att prata på ett öppet och hövligt sätt.
 - **Högre självkänsla och självförtroende:** Att vara kraftfull får en att känna sig bättre. Människor utvecklar en stark känsla av självvärde och självförtroende när de kan uttrycka sig utan hämning eller rädsla, vilket resulterar i en mer fördelaktig självbild.
- Sammantaget finns det flera fördelar med att vara kraftfull.
- Till de psykologiska fördelarna hör mindre ångest och nedstämdhet, reglerade känslor och reaktioner samt mer effektiv hantering av stress.
- Bättre beteende genom hövlig och rigorös konversation.
- Förbättrade relationer tack vare uppriktig kommunikation.
- När människor talar på ett självsäkert sätt och kämpar för vad de behöver så ökar deras självkänsla och självförtroende.



Utmaningar med att inte vara bestämd

- **Känslighet för kritik:** Människor som saknar bestämdhet kan uppleva det svårt att ta kritik eller feedback. De kan tolka kritik personligt och bli defensiva eller ledsna på grund av deras rädsla för konfrontation.
- **Passivitet:** Avsaknaden av bestämdhet kan leda till att en person misslyckas med att sätta ord på sina tankar, behov eller önskningar. Även om de inte håller med så kan de komma att följa andras beslut. Något som kan leda till ilska och missnöje.
- **Osäkerhet och låg självkänsla:** En låg självkänsla och osäkerhet går hand i hand, liksom bristen på bestämdhet. Människor kan känna sig oviktiga eller ifrågasätta sina egna värderingar när de inte tillåts säga sin mening eller framföra sina åsikter.
- **Ångest:** Att undvika en aggressiv kommunikation kan förvärra ångestsymptom. Människor kan bli oroliga över vilka konsekvenser som följer att säga sin åsikt, eller över att det ska leda till konfrontation.

Att inte vara bestämd kan sammanfattningsvis resultera i inaktiviteter, osäkerhet, en känsla av lågt egenvärde samt en förhöjd oro. Relationer, personlig utveckling och mental hälsa kan alla drabbas negativt av detta.

Hur man är bestämd

- **Förmedla självförtroende:** Tro på din förmåga att tala om vad du behöver, och på din rätt att göra just det. Dina anspråk blir mer övertygande om du talar med självförtroende.
- **Effektivt kroppsspråk:** Behåll ögonkontakt och använd en passande hållning för att kommunicera effektivt med andra. Öppenhet och självförtroende borde synas i ditt kroppsspråk.
- **Uttrycka tankar och övertygelser:** Ärliga och rimliga uttryck av åsikter och övertygelser uppmuntras. Att framföra dina tankar och känslor utan att skylla på, eller kritisera andra, bör ordet "jag" användas.
- **Hantera problem vartefter de uppstår:** Handla direkt för att lösa problem istället för att invänta att de blir ännu värre. Tidig problemlösning hjälper till förhindra att problem eskalerar, vilket kan orsaka konflikt.
- **Hantera stress:** Utveckla strategier för att minska stress för att behålla fattningen i starka interaktioner. Du kan hålla ditt fokus genom att andas djupt, försöka ha en närvaro och föra en dialog med dig själv.
- **Behåll lugnet, oavsett hur den andra personen reagerar:** Utveckla en kontroll över dina känslor för att behålla fattningen oavsett hur den andra personen må svara. Håll dig lugn och fokusera på de viktiga delarna i ditt argument.



Att vara bestämt innebär att osa självförtroende, använda ett bra kroppsspråk, kommunicera åsikter på ett tydligt sätt, lösa problem innan de blir en kris, kontrollera stress, och behåll fattningen. Det är möjligt att tala bestämd och samtidigt visa respekt både för dig själv och för andra genom att använda dessa tekniker.

Vad är några bestämda uppföranden?

- **Aktivt lyssnande:** Bestämda människor lyssnar aktivt på andra personer och visar ett genuint intresse för deras synsätt. De visar även respekt för talaren genom att delta i dialogen och erbjuda kritik.
- **Betänka andras perspektiv:** En del i att vara bestämd är att respektera andras tankar och känslor. Individer som är bestämda betänker många synsätt och är mottagliga för olika åsikter.
- **Emotionell självkontroll och emotionell självreglering:** Emotionell självkontroll och emotionell självreglering är karaktärsdrag hos bestämda människor. Vid interaktion avstår de från att vara överdrivet emotionella eller från att reagera, vilket i sin tur bidrar till att behålla det egna lugnet och ens uppträdande.
- **Erkänn när ett misstag görs:** Bestämda människor tar ansvar för sina handlingar och sina fel. När de misstar sig är de beredda att erkänna och göra bot.

Ett bestämt uppförande kan således bestå av aktivt lyssnande, betänkande av andras synpunkter, emotionell behärskning, och förmågan att erkänna när något blivit fel. Dessa handlingar gynnar en tydlig kommunikation och upprätthållandet av hälsosamma relationer.

Skillnaden mellan bestämdhet och fientlighet

Bestämdhet är en typ av kommunikation som utmärks av att ens tankar, känslor, synsätt, och behov uttrycks på ett rakt, ärligt och hövligt sätt. Det innebär att stå upp för sig själv samtidigt som man beaktar andras rättigheter och synsätt. Individer som är bestämda uttrycker sina behov och gränser utan att bemöta andra på ett våldsamt eller nedlåtande sätt. Målet med bestämdhet är att nå en balans mellan självuttryck och upprätthållandet av hälsosamma relationer.

Fientlighet är ett sätt att kommunicera där tankar, känslor eller önsknings uttrycks på ett start, argt eller konfrontativt sätt. Fientliga personer sätter återkommande sina egna intressen framför andras, vilket förhindrar möjligheten till en hövlig konversation. Höjda röster, förolämpningar, hot och försök att dominera eller kontrollera diskursen är exempel på fientlighet. Dess mål är att hela tiden etablera en kontroll eller nå ens egna mål utan att ta i beaktning andras tankar eller känslor.



Huvudsaklig skillnad:

Respektfull vs. respektlös kommunikation: Respektfull kommunikation som tar hänsyn till andras tankar och känslor är ett tecken på bestämdhet. Fientlighet är icke respektfull och kan handla om ett uppträdande som är obehagligt eller förödmjukande.

Balans vs. Dominans: Bestämdhet uppmuntrar till fri kommunikation genom att försöka nå en balans mellan att säga sin mening och att respektera andra. Målet med fientlighet är dominans och kontroll, vilket konstant sker på bekostnad av produktiv kommunikation.

Win-Win vs. Win-Lose: Bestämd kommunikation strävar efter utfall som gynnar båda parter och som får dem att känna sig hörda och tillhänystagna. Fientlighet kan leda till en win-lose situation där en sida når sina mål medan den andra är ignorerad eller mött med förakt.

Konflikt vs. samarbete: Att vara bestämd främjar samarbete och förståelse, vilket stärker banden mellan människor. Konflikt, motstånd och ansträngda relationer uppstår upprepande från fientlighet.

Emotionell självkontroll och ett lugnt känslouttryck: Att vara bestämd kräver emotionell självkontroll. Ilska och förhöjda känslor är återkommande komponenter i fientlighet.

Sammanfattningsvis innebär bestämdhet en rak och hövlig kommunikation som tar i beaktning både individens och andras krav. Fientlighet, å andra sidan, prioriterar ens egna mål utan att beakta andra, och använder ett tal som är starkt och respektlöst.

Exempel från verkligheten: hur man kan applicera detta inom ICT-sektorn

1. Förhandla projekt-deadline: Förmoda att du är projektledare på ett IT-företag och att du har blivit tilldelad ett projekt med en snäv deadline som tycks osannolik i relation till uppgiftens svårighetsgrad. Du kan yttra din bekymring till din skev på ett bestämt sätt istället för att blint acceptera deadline. Du kanske lägger fram svårigheterna och riskerna kopplade till den deadline du fått, samtidigt som du föreslår ett rimligare slutdatum baserat på din bedömning. Här stödjer du en mer realistisk tidsram och håller kommunikationslinjen öppen.

2. Hantera ambitionsglidning: Vid utvecklingen av mjukvara kan ambitionsglidning – obehörigt tillägg av egenskaper eller krav till ett projekt – försvåra schemaläggning och finansiering. Om du som utvecklare ser ambitionsglidning kan du ta upp det med din projektledare. Beskriv dina farhågor kring projektets resurser och schema. Rekommendera hur dessa extra egenskaper kan hanteras så att projektets slutmål kan nås utan att offra kvaliteten.

3. Hantera brister i kommunikationen: När ett IT-team jobbar med ett komplicerat system kan bristande kommunikation leda till missuppfattningar. Du kan med hjälp av bestämd kommunikation be om förtydliganden om du är osäker på specifikationerna kring en uppgift. Fråga din handledare eller dina kollegor förtydliganden hellre än att göra antaganden och



förbli tyst. Genom att göra det tydligt att du behöver tydliga direktiv kan du undvika potentiella misstag och således garantera att projektet fortgår framgångsrikt.

4. *Prestationsfeedback:* som IT-chef är det väldigt viktigt att ge ditt team feedback på deras prestation. Detaljerad och konstruktiv feedback kan ges med hjälp av bestämd kommunikation, istället för att vara undvikande och onödigt kritisk. Ta upp både sådant som lyckats, och lämna tum för utveckling i deras arbete. Du kan uppmuntra till en kultur präglad av lärande och tillväxt inom teamet genom att kommunicera tydligt.

5. *Begär resurser:* Som systemanalytiker kan du på ett bestämt sätt ta upp vilka resurser du behöver från passande avdelningar om du behöver specialiserad mjukvaruverktyg för att åta en djupundersökning. Beskriv fördelarna med användandet av sådana verktyg och hur de kommer förbättra kvaliteten i ditt arbete. Genom att kämpa för dessa resurser kan du säkerställa att din ställning kan hantera det som förväntas av projektet.

I alla dessa fall handlar bestämdhet om att yttra dina krav, invändningar eller tankat på ett hövligt och rakt sätt, samtidigt som de centrala målen hålls i fokus och en *goodwill* inom ICT-industrin bevaras.

Slutsats

Inom ICT-branschen är bestämdhet en viktig egenskap då det möjliggör för experter att ordentligt förmedla komplexa tekniska koncept och behov. Vilket i sig främjar ett effektivare informationsutbyte mellan en projektgrupps medlemmar och aktieägare. Dessutom är bestämdhet viktigt i diskussioner med kunder och partners eftersom ICT-arbetare tillåts uttrycka sina behov tydligt och nå överenskommelser som stöttar både tekniska och kommersiella mål.





Modul 3: Ledarskap för framtidens arbetsmarknad

Introduktion

Ledarskap är centralt för kvinnor i alla branscher, liksom inom ICT. Trots att ledarskap är viktigt för både män och kvinnor så är det särskilt av vikt för kvinnor givet historiska könsskillnader och underrepresentation i ledarpositioner. En mångfald bland ledarskapsgrupper är centralt för att främja innovation, kreativitet och problemlösning. Detta eftersom varierande perspektiv leder till bättre beslutsfattande och förbättrade resultat. Speciellt inom ICT-sektorn, vilken frodas av innovation och teknologiska framsteg.

Kvinnor i ledarroller utmanar könsstereotyper och fördomar som genom historien begränsat kvinnors möjligheter. Vidare har ICT-sektorn traditionellt varit mansdominerad, och kvinnor har ofta mött barriärer för att nå ledarroller.

Kulturella traditioner och samhällets stereotype har länge fått kvinnor att inte känna ett speciellt kall till branschen kring digital ekonomi. Dock har anslutning och digitalanvändning ökat globalt till följd av Covid-19, och visar inga tecken på att avta. Därför är jämlik tillgång till den digitala ekonomin inte bara en fråga om kön, utan också ett behov som måste beaktas.

Således är ledarskap väldigt viktigt för kvinnor inom ICT-sektorn då det främjar representation, mångfald, innovation och jämställdhet mellan könen. Genom att anta ledarpositioner kan kvinnor bidra till att transformera branschen och skapa mer inkluderande och rättvisa arbetsplatser, samt inspirera framtida generationer av kvinnor att satsa på en karriär inom teknologi.

Modulens Mål

Det huvudsakliga målet med denna modul är att utforska de centrala principer och strategier som kan hjälpa kvinnor att lyckas som ledare inom information, kommunikation och teknologi. En värld som ständigt förändras. Genom att erkänna de utmaningar som kvinnor möter i denna bransch är vårt mål att utrusta dig med de nödvändiga verktygen för att ta dig över barriärerna i din karriär.

Först vill vi utforska ledarskapets grundläggande delar, inklusive de kompetenser och färdigheter som länge utpekats som avgörande för effektivt ledarskap. Dessutom vill vi dyka in i den framväxande kompetenser som kräv för framtidens arbetsmarknad, med tanke på hur arbetsplatser utvecklas samt de följder det får.

Sedan vill vi även skifta focus till ledarskap inom den specifika kontexten som ICT-sektorn är. Vi vill lyfta fram inspirerande framgångssagor från kvinnor som har utmärkt sig på det här området. Något som ger viktiga insikter och motivation. Vi vill även ta upp de unika hinder





och barriärer som kvinnor kan möta inom ICT-branschen, och visa praktiska tips och strategier för hur de kan övervinnas. Ytterligare vill vi undersöka de rikliga möjligheter som finns för kvinnor inom denna sektor, och som låter dem blomstra och signifikant bidra till branschens dynamik.

Del 1 | Att utveckla en ledarskapsinställning

Vad är ledarskap? Varför är det viktigt?

Definition: Att leda är att influera andra att vidta nödvändiga åtgärder för att nå organisationens mål, samtidigt som integritet och respekt uppehålls och tillåter människor att enas och verka som en drivkraft bakom varje organisatorisk förändring.

Ledarskap definieras för närvarande som:

- Uppsättningen av egenskaper som utgör en bra ledare
- Ställningen som ledare, eller de facto verka som en sådan
- Personen eller människorna ansvarandes för en organisation

“Leadership is influence, nothing more, nothing less. How do you gain influence from people? You invest in them. How do you invest in them? It starts with giving them time.” - John C. Maxwell

För att bli en bra ledare måste du kunna kommunicera och motivera de anställda. Målet måste vara att nå bättre resultat, skapa en arbetskultur med delare värderingar och slutmål som skapar rum och frihet där olika idéer kan utbytas. Bara genom att åstadkomma detta kan du gå från att vara en vanlig chef till att bli en ledare.

En bra ledares huvudsakliga egenskaper:

- Ha en vision för hur organisationen borde vara och generera de nödvändiga strategierna för att lyckas med det.
- Ha ett nätverk motiverat att samarbeta och bidra till att uppfylla den visionen.
- Vara en autentisk ledare kapabel till att skapa strategier och besluta riktningen som företaget bör ta framåt, samt få teamet att vilja följa hen baserat på deras tro på ledarens värderingar.





Olika typer av ledarskap

Det finns olika typer av organisatoriskt ledarskap. Varje en av dem passar för olika situationer och tillfällen. Att balansera mellan dem skapar en stark organisation och en respekterad ledare.

"The best leaders don't just know one style of leadership - they're skilled at several, and have to switch between different styles as the circumstances dictate." - Daniel Goleman, författare, psykolog och vetenskapsjournalist

Ett **auktoritärt** ledarskap är grundat i disciplin. Chefer ger ofta korta, konkreta och exakta instruktioner. De tar inte i beaktning sina underställdas preferenser. Resultaten ofta är strikt kontrollerande. Om de förväntade målen inte uppnås följs de av bestraffning.

Ett **demokratiskt** ledarskap har sin bas i tanken att hela gruppens uppfattning bör tas i beaktning vid beslutsfattande. Detta innebär ofta många möten där alla beds delta. En av nyckelfaktorerna är tillit som ges organisationens medlemmar, varför det är viktigt att ha just gemensamma mål blir centralt för att kunna fortsätta framåt i samma riktning.

Ett **affiliativt** ledarskap baseras på skapandet av band mellan gruppmedlemmarna för att nå harmoni och gott samarbete dem emellan. Det söker skapa en bra arbetsmiljö för att undvika potentiella konflikter. Nackdelarna är bristen på disciplin eller tydliga instruktioner.

Ett **kondensatoriskt** – även kallat visionärt – ledarskap bygger på organisationens motivation. Det orienterar sig fram mot olika möjligheter som kan utvecklas inom organisationen med hjälp av personlig måluppsättning. Motivation är hörnstenen i denna typ av ledarskap.

En ledares kompetenser, egenskaper och färdigheter

Att förstå ledarskapets och kommunikationens centrala beståndsdelar kan utgöra skillnaden mellan framgång och misslyckande i en organisation

För att vara en bra ledare måste man ha en tillräcklig förmåga att influera organisationen, som kräver ett antal kompetenser och färdigheter.

- **Trovärdighet:** Vi kan knappast influera andra utan trovärdighet eller utan att bygga upp tillit. Trovärdighet är grunden för att få människor att vilja jobba med oss.
- **Inflytande:** Att ha inflytande betyder att man har förmågan att få andra att ändra sitt uppförande, eller att bara göra det rätta. Vårt sätt att influera bestäms av relationen vi etablerar med individerna och de svåra uppgifter de har att lösa.
- **Anslutning:** Detta är förmågan att positionera individers intressen i samma riktning som organisationens intressen. Genom att arbeta för vår egen vinnings skull bidrar vi således till det allmänna intresset, och vice versa.



- **Beslutsfattande:** Förmågan att ta beslut när så krävs. Ibland är det viktigaste beslutet som fattas (och dess konsekvenser), istället för själva beslutshandlingen. Problemet är då ingenting är gjort. Därför kan en ledare inte vara rädd för att fatta beslut, trots risken att misslyckas. Om vi vill vara nyskapande måste vi ta risker.
- **Optimism:** Vi refererar här till "intelligent optimism", som är kapabel att se det goda och samtidigt kunna se det dåliga. Detta till skillnad från "nostalgisk optimism" som endast ser det som är bra. Således, i ljuset av de svårigheter som kan dyka upp på vägen är en ordentlig dos av optimism nödvändig för att ta både oss själva och projektet framåt.
- **Effektiv kommunikation:** För att på ett bra sätt kommunicera våra tankar, idéer och krav behöver man först vara en engagerad lyssnare och vara uppmärksam inte bara på det som andra säger, utan även på det icke-verbala – som exempelvis kroppsspråk och ansiktsuttryck. Att hantera stress bra och vara bestämd är också hörnstenar i en effektiv kommunikation.

Utöver dessa generella kompetenser och färdigheter hos en ledare så är det viktigt att nämna **ett fåtal som kommer vara avgörande på framtidens arbetsmarknad.**

1. **Emotionell intelligens:** Detta är förmågan att känna igen, erkänna och hantera känslor hos en själv och hos andra. Det är en kritisk förmåga för ledare i uppbyggandet av starka relationer, förståelse av gruppdynamik, samt för att kunna navigera i komplexa situationer.
2. **Ett anpassat och flexibelt ledarskap:** Förmågan att kunna anpassa till snabba förändringar och välkomna tvetydighet är centralt. Framtidens arbetsledare borde vara flexibla, öppensinnade, och bekväma med osäkerhet. De borde uppmuntra till en kultur präglad av utforskande, lärande, och fortgående förbättring.
3. **Inkluderande ledarskap:** Vikten av inkludering ökar i en varierande arbetsmiljö. Det främjar mångfald, som i sin tur främjar kreativitet och innovation. Inkluderande ledare skapar en miljö där mångfald värdesätts och där alla individer känner sig respekterade och inkluderade. Framtidens ledare borde kunna se och uppskatta olika perspektiv, fostra en kultur av tillhörighet, och säkerställa likvärdiga möjligheter för alla i organisationen.
4. **Digital litteracitet:** I takt med att teknologi fortsätter att transformera arbetsmiljön behöver ledare ha en digital litteracitet. De behöver vara bekväma med framväxande teknologi och förstå dess potentiella inverkan på organisationen. De bör hålla sig uppdaterade på digitala trender, greppa och utnyttja digitala verktyg för att förbättra effektiviteten och produktiviteten, samt driva en digital transformering inom organisationen.
5. **Sammarbetande ledarskap:** Samarbete är en nyckelaspekt i framtidens arbetsmarknad där tvärfunktionella team och distansarbete är vanligt förekommande. Framtidens jobb kräver samarbete över olika team, geografiska platser och kulturer. Ledare behöver vara kunniga i att bygga partnerskap, främja

teamwork samt kollektiv intelligens. De bör även ha förmågan att influera och inspirera andra. Detta utan att förlita sig på formell auktoritet, utan snarare på ett sammarbetande engagemang.

6. **Etiskt och ansvarstagande ledarskap:** Framtidens jobb borde upprätthålla en hög etisk standard och agera ansvarsfullt mot sina aktieägare, samhället, och miljön. De bör fatta beslut med integritet, beaktandes konsekvenserna av deras handlingar, och föregå med gott exempel i främjandet av hållbarhet och socialt ansvar.
7. **Handledning och mentorskap:** Ledare spelar en nyckelrol i utvecklandet av sina teammedlemmar. Att stärka ledare till att stötta individuell utveckling, ge feedback och arbeta för en lärandekultur inom teamet är viktigt.
8. **Ändra ledning:** Förändring är en konstant del av människans historia. Därför bör ledare vara skickliga på att styra och leda genom förändringar i arbetet.
9. **Beslutsfattande baserat på data:** I en tid av *big data* behöver ledare kunna vara skickliga på att analysera och tolka data för att kunna fatta informerade beslut.
10. **Återhämtning och välmående:** När framtidens arbetsmarknad för med sig nya utmaningar måste ledare prioritera sitt eget välmående, samt teamets välmående. För att nå bättre resultat inom företag och organisationer bör de tala för en balans mellan jobb och privatliv. Det är även viktigt att stötta den mentala hälsan hos de anställda och tillhandahålla resurser för återhämtning.

Strategier för utvecklandet av en känsla för ledarskap

Because technology changes so rapidly, you and your team need to be flexible and dynamic.

To do so, here is a list of tips:

1. **Gör upp en plan för hur du sköter din energinivå.** Vet hur du ska sköta och organisera din tid och schema för att kunna sköta din energinivå. Uppmuntra ditt team att göra likadant.
2. **Kommunicera slutmål, vinster och strategi** personligen. Medan kommunikation via teknologi kan vara snabb är det inte alltid lika effektiv som kommunikation ansikte mot ansikte. ICT-ledare behöver ha detta i åtanke: snabbhet är inte nödvändigtvis samma som effektivitet. Förtydligande av projektdetaljer, kommunikering kring nödvändiga förbättringar, genuint uppvisande av tacksamhet – *face-to-face* kommunikation ger en direkt feedback.
3. **Led innovation genom att kombinera den yngre generationen med den äldre.** Intressant nog kommer tillväxt inte endast komma från teknologiska genombrott eller produktinnovation. Det är viktigt att ha en strategi till hands för utbyte av idéer mellan den nya och den gamla generationen, då detta drar störst nytta av allas tankar och resulterar i en innovation som passar kunden perfekt.
4. **Se ledarskap som partnerskap.** Teknologi är inte mittpunkten av intelligenta ICT-funktioner. Det är en lösning grundad i ett "VI" som växer fram ur en djup



förståelse för den andra sidan av partnerskapet. Att jobba tillsammans är nyckeln till framgång.

5. **Se ICT som ett sätt att främja bättre och djupare mänskliga interaktioner.** Företag som undanröjer djupet och vikten av mänsklig interaktion i olika processer finner det ofta svårt att återta den närhet och allians de tidigare format. Ledarskap handlar i slutändan om att få saker gjorda och skapa meningsfulla relationer.

Del 2 | Ledarskap inom ICT-sektorn

Hur integreras ledarskap in i ICT-sektorn?

Det finns tre centrala ansvarsområden inom teknologiskt ledarskap:

- Teknisk expertis
- Stöttande av teamet
- Innovation

Vad betyder det här egentligen? Först och främst behöver en ledare teknisk skicklighet för att kunna införa (och bevaka) förfaranden och arbetsstandarder anpassade och utförda av hela teamet.

För det andra borde hon veta hur man leder ett IT-team, möjliggöra och motivera, organisera ett ordentligt arbetsflöde och erbjuda stöd så att allt kan fungera smidigt.

Slutligen borde hon vara en ledande känsla av innovation. Testa nya saker, hitta nya lösningar, experimentera, och vara ett exempel som varje medlem i teamet kan följa och ta efter.

Exempel på framgångsrika kvinnliga ledare inom ICT-sektorn

Kvinnor har försökt nå såväl relevanta som högt uppsatta positioner inom företag. Följande är några exempel.

I Spanien:

Andrea Barber

VD och medgrundare av RatedPower – ett företag som planerar, designer och optimerar ingenjörskonsten bakom solcellspaneler. Hon har blivit erkänd av Europeiska institutet för innovation och teknik (EIT) som en av Europas topp tre ledare inom teknologisk innovation. Hon har även blivit inkluderad på listan över de 100 mest inflytelserika kvinnorna i Spanien 2022 av Fobres magazine.





Hon är medgrundare till podcasten Vostok 6, som är skapar med målet att inspirera unga kvinnor genom intervjuer med prominenta kvinnor inom alla branscher, från piloter till arkitekter, från skådespelare till entreprenörer.

Internationell nivå:

Ginni Rometty

Sedan december 2020 är hon medordförande av OneTen. Hon spenderade mycket av sin karriär på IBM, där hon började 1981 och sedan jobbade upp till positionen som ordförande och VD mellan åren 2012 till 2020. Således blev hon den första kvinnan i det företaget att inneha den tjänsten. Som en påminnelse är IBM känt för sina produkter inom maskinvara och mjukvara, vilket inkluderar datorer, servrar, lagringssystem och nätverksutrustning.

Begränsningar & hinder

Brist av representation

Enligt [Exploding Topics](#) har kvinnor endast 26,7 % av teknologirelaterade jobb, ungefär 25 % av ledarskapspositionerna inom samma bransch, och 14 % av positionerna inom programvaruteknik.

Teknologiindustrin lider av en betydande brist av kvinnlig representation, vilket gör det till en utmaning för kvinnor som påbörjat sin karriär att hitta förebilder. På grund av frånvaron av inspirerande och vägledande kvinnliga ledare inom deras företag eller krets kan det bli svårt för dessa kvinnor att visualisera sig själva i ledarskapsroller eller att identifiera en tydlig väg för sin karriärstege. Bristen på synliga exempel av framgångsrika kvinnor i dessa roller medför att kvinnor tvivlar på sin förmåga och känner att de inte passar in.

Vidare så kan bristen på förebilder skapa spärrar i deras sökande på mentorer eller förespråkare som kan förse dem med värdefull guidning eller stöd i deras karriärer. Således är det avgörande att öka den kvinnliga representationen inom teknologisektorn samt att förse kvinnor med de nödvändiga förebilderna och guidningen för att hjälpa dem att blomstra och lyckas.

Lösning:

Ett kraftfullt sätt att bekämpa den här utmaningen är att lyfta fram kvinnor på toppositioner i branschen som har bidragit genom historien.

[Förslag: i den här delen av webbseminariet kan vi fråga om någon vill ge input på möjliga lösningar, vilket skulle kunna skapa en ökad interaktion]

Olikvärdig tillgång till möjligheter, och utbildningsklyfta

Bevis visar att kvinnors deltagarnivå i informationsområdet är begränsad när det gäller både tillgången till ICT men också karriärer inom den branschen. Denna klyfta på global nivå





har istället för att minska, ökat under de senaste åren. Det är även ett faktum att sådana klyftor inom ICT-sektorn resulterar i väl kända begränsningar – så kallade glastak – vilket hämmar kvinnors tillgång till beslutsfattare- eller ledarskapsroller. Dessa koncept och data är överväldigande och har läge ansetts vara oundvikligt.

Den bredare litteraturen kring utbildning, ojämlikhet samt frågor om social rättvisa tycks antyda att utbildning kan vara en motor för jämlikhet. Det är dock nödvändigt att historiskt spåra utsträckningen i vilken utbildning varit framgångsrik i reparandet av denna ojämlikhet. Det finns exempelvis betydelsefull litteratur om interventioner för att ta upp kvinnors professionella utveckling och brist på skicklighet inom ICT, samt i vilken utsträckning de har varit lyckade.

Lösning:

Från en tidig ålder ta upp i undervisningen det faktum att jobb inte har något kön. Speciellt inriktades på högstadie- och gymnasieelever borde bredden av möjligheter och potentiella karriärvägar vara så bred som möjligt.

Möjligheter för framtida ledarskap inom ICT-sektorn

Några bra indikatorer på framtidens ledarskap inom ICT-branschen är dels hur den sektorn utvecklas, och dels hur dess brister tas upp på internationell nivå. En bra ledare måste ta den förändring som växer fram med i beräkningen, liksom att allt detta kan leda upp till möjligheter för tillväxt, innovation och sociala och offentliga förbättringar. Vårt mål här är att inspirera till kreativitet och innovation. Därför lyfter vi fram tre centrala områden som pekar på framtida chanser för utveckling och ledarskap inom ICT-sektorn.

1. **Etik** inom ICT-branschen är en växande oro. Framförallt när det kommer till immateriella rättigheter på nätet, datasäkerhet och integritetsrättighet.
2. **Säkerhet på internet** – så som automatiseringsprocesser för att snabba på reaktionerna på säkerhetshot som exempelvis molnattacker.
3. **Distansarbete och samarbetsverktyg** – Covid-19 pandemin snabbade upp införlivandet av distansarbete, hemmakontor och virtuella verktyg för samarbete. Det finns en pågående efterfrågan på flexibla lösningar som tillåter skarvfri och effektiv kommunikation och produktivitet, samtidigt som det säkrar integritet och transparens.

Trots att dessa områden i stort sträcker sig över hela ICT-sektorn så har kvinnliga ledare förmågan att spela en nyckelroll i det genombrott som är på väg.





Slutsats

När vi nu slutför det här webbseminariet om ledarskap för kvinnor inom ICT-sektorn, kom ihåg att din potential är gränslös. Genom att ta till sig dessa principer och strategier kan du blomstra som ledare och bidra till ICT-branschens tillväxt och även inspirera framtida generationer kvinnor. Jag hoppas du lär dig från det här webbseminariet, och framförallt att du tyckt om det. Om du har några frågor eller feedback besvarar jag dem gärna.





Modul 4: Offentligt talande & presentationsteknik

Introduktion

Välkommen till världen av offentligt talande och presentationsteknik, utformad speciellt för kvinnor i den dynamiska ICT-branschen. In en industri som historiskt varit mansdominerad är din närvaro och röst avgörande för att driva innovation och positiv förändring. Oavsett om du är en aspirerande teknologiledare, har mycket yrkeserfarenhet, eller är en blivande stjärna i teknologivärlden så är bemästrandet av offentligt talande och effektiv presentation något som kan föra din karriär till nya höjder.

Syftet med den här introduktionen är att ge dig en grundläggande insikt och praktiska tips för att hjälpa dig att lysa av självsäkerhet på scen, på möten och under viktiga interaktioner. Vi förstår att offentligt talande kan kännas obehagligt. Men var inte orolig! Vi kommer utrusta dig med verktyg och tekniker för att kunna tämja dina inre styrkor och leverera ett effektivt budskap med trovärdighet och hållning.

Under den här resans gång vill vi utforska den kraft som finns i effektiv kommunikation, konsten att berätta på ett fängslande sätt, användningen av visuella medel för att förstärka ditt budskap, samt tips för att övervinna sina nerver, och slutligen lyfta självförtroendet. Vidare vill vi betona betydelsen av att skraddarsy ditt budskap för att det ska få resonans hos en bredare publik, och att förespråka för en större representation av kvinnor i branschen.

I egenskap som ICT-kvinna har du en rik kunskap och erfarenhet som förtjänar att bli hörd. Din röst har möjlighet att inspirera, motivera och leda andra i detta snabbt förändrande digitala landskap. Din kommunikationsförmåga kommer vara din främsta tillgång, oavsett om du presenterar banbrytande forskning, säljer in innovativa idéer, eller förespråkar en mer inkluderande arbetsplats.

Så, låt oss påbörja den här transformationsresan tillsammans. När vi fördjupar oss i offentligt talande och presentationer, kom ihåg att övning ger färdighet. Varje steg du tar för dig närmare till att bli en stark, inflytelserik och självsäker kommunikatör i den rafflande ICT-världen. Låt oss hylla ditt unika synsätt och den positiva inverkan som du kan ha på framtidens teknologi.

Gör dig redo att släppa lös din rösts kraft och lämna ditt avtryck i ICT-världen genom exceptionella färdigheter inom offentligt talande och presentationer. Låt oss börja!

Modulens mål

1. Betona åtminstone tre anledningar varför färdigheter i offentligt talande är viktigt.
2. Urskilja de huvudsakliga typerna av tal.
3. Identifiera de elva centrala kompetenserna i offentligt talande.





4. Förbättra dina presentationsfärdigheter och applicera dem i dina tal.

Del 1 | Vad är offentligt talande?

Definition

Offentligt talande – även kallar oratorium – är processen där information kommuniceras direkt till en levande publik. Typen av information som kommuniceras är medvetet strukturerad för att informera, övertyga och underhålla. Många människor är rädda att de skulle vare dåliga på det här, och saknar viljan att bemästra denna förmåga.

Att kunna prata inför en grupp av människor är en värdefull tillgång, såväl som en viktig talang. Liksom en skådespelare på scen, måste en offentlig talare föra med sig sin publik. Annars skapas en besvikelse hos både publiken och talaren. Att tala offentligt och framföra ett tal är inte självklart något för alla. De färdigheter och strategier som behövs för att leverera ett tal krävs även för att nå hem hos alla, oavsett deras intresseområde. Det sägs ofta att det inte finns något viktigare i ens utbildning än att veta hur man ska uttrycka sig själv. Offentligt talande är enkelt om talaren tillåter det att vara just det. I vilket fall finns ett par tips som man bör känna till som kan göra det hela mindre svårt. Framförallt så måste den offentliga talaren känna sin publik väl när det gäller deras behov, attityder, bakgrund, intressen, osv.

Bra offentligt talande består av tre komponenter:

1. **Stil:** Skickligt konstruerat med hjälp av ord för att skapa en text som både är vacker att lyssna till, och att läsa.
2. **Innehåll:** Ett centraliserat ämne som tilltalar och inspirerar publikens värdering och ideal.
3. **Inverkan:** Effektivt genom att ändra åsikter, tankar och hjärtan. Ett effektivt oratorium resulterar i en kvarstående inverkan på publiken.

Betydelsen av offentligt talande inom företagsverksamhet

När det gäller företagsverksamhet kan offentligt talande delas in i sju breda kategorier:

1. **Externa tal** – framförs till investerare, leverantörer och andra parter som inte direkt arbetar för ett företaget i fråga.
2. **Interna tal** – framförs till anställda med en stil liknande ett kommunhusmöte där alla är med.



3. **Möten & presentationer** – möten och presentationer är mycket mindre formella än de två ovan nämnda typerna av offentligt framförande. Det förekommer också mer frekvent. Att besitta en god förmåga i offentligt talande på ett internmöte kan visa sig väldigt viktigt för din karriär.

Offentligt talande är viktigt i en företagskontext av flera anledningar:

- Att samla anställda, aktieägare, kunder eller allmänheten kräver tid – och borde således vara av en god anledning. Därför är det här en viktig möjlighet att inspirera, informera, övertala och återuppliva lyssnarna kring en viss fråga.
- En individs kunskap i offentligt talande återspeglar och ger ett intryck av företaget. Exempelvis om en VD levererar ett dåligt tal kanske lyssnarna drar slutsatsen att företaget har ett oklart ledarskap, att det är ett slöseri av tid, eller att det inte anstränger sig för att nå framgång.
- Bra offentligt talande sätter igång innovation och möjligheter. Till exempel kan ett väl framfört tal på ett styrelsemöte inspirera till organisatoriska förändringar och föra företaget i en annan riktning. Varje större affärsbeslut börjar med ett bra framfört offentligt tal eller gruppdiskussion.

Fördelar med offentligt talande

Enligt medlemsorganisationen Association of American Colleges and Universities finns det en sammansättning färdigheter som är nödvändiga ”både för en globalt engagerad demokrati och för en dynamisk innovationsdriven ekonomi”. I kategorin ”intellektuella och praktiska färdigheter” är offentligt talande listat som en av de mest centrala. Det här är inte speciellt förvånande då kommunikationsförmågan är viktig för intellektuell utveckling, karriärstege och samhällsengagemang. Offentligt talande är universellt applicerbart på alla typer av huvudämnen och yrken, och är sett av anställda i USA som en avgörande förmåga vid jobsökande (Rockler-Gladen, 2009; U.S. Department of Labor, 2000). Oavsett vad din ambition och intressen är så kommer utvecklandet av förmågan att tala gynna ditt privata, professionella, och offentliga liv.

Privat;

Människor gör inte bara presentationer på sina jobb och på lektioner. Ibland hamnar vi i situationer i vårt privatliv där vi behöver framföra ett tal. Det kan handla om särskilda event, eller som en del av volontärarbete. Kanske behöver man presentera en gästföreläsare på ett event, presentera eller ta emot ett pris. Utvecklandet av förmågan att ge sådana tal kan



hjälpa oss att uppfylla essentiella roller i våra familjer och komunitet. Ytterligare en stor personlig fördel med offentligt talande är att det bygger självförtroende. Det är knappast en överraskning att offentligt talande är läskigt. Men genom att ge sig hän bygger du självförtroende med förvärvad erfarenhet.

Professionellt;

TV-presentatörer, lärare, jurister och underhållare måste alla kunna tala väl. Men de flesta andra yrken kräver – eller åtminstone gynnas av – de färdigheter som återfinns i offentligt talande. Sannolikt är 70 % av dagens jobb på något sätt involverat i offentligt talande. Med ekonomiska skiftet från produktionsyrken till serviceyrken har förmågan att kunna kommunicera med andra blivit allt viktigare. Rådet från verkställande direktörer på toppen är att bra ledare måste kunna kommunicera idéer effektivt, kunna övertala, bygga upp stöd, förhandla och effektivt tal. Men, innan du påbörjar en karriär måste du skaffa ett jobb. Effektivt tal kan göra dig mer intressant i anställarens ögon och förbättra dina chanser att säkra en anställning och senare avancera i din karriär.

Offentligt;

Att studera offentligt talande kommer låta dig delta på den mest grundläggande nivån av demokrati. Offentligt talande är viktigt när det kommer till att skapa och upprätthålla ett samhälle med välinformerade och aktiva deltagare. Även om du inte planerar att kandidera till ett ämbete så kommer studerandet av offentligt talande hjälpa dig att lyssna noggrannare på, och kritiskt utvärdera andras tal.

Del 2 | Vilka sätt att hålla tal finns det?

Fyra sätt att hålla tal

Det finns fyra olika typer av tal som de flesta talare använder i sina framföranden.

1. Extemporerade tal har noggrant förberetts och övats in av talaren innan det är dags att framföra det. Talaren använder anteckningar eller liknande som en guide. I dessa står ofta citat eller källor som talaren vill nämna i sin presentation, liksom ordningen enligt vilken talaren önskar framföra informationen. Talet levereras som om talaren för en konversation med publiken. Talet läses inte innantill. Den extemporerande



talaren använder sina anteckningar endast som ett stöd, och är därför fri att anpassa sig utifrån publiken. Denna typ av offentligt talande bör du försöka använda vid informativa och övertalande tal då det är den mest praktiska typen av offentligt talande. Det är även den typ av tal du sannolikt använder vid en verklig situation där du ombeds ge ett formellt anförande.

2. Oförberett tal framförs utan både anteckningar och en egentlig plan. Den här typen av tal är således väldigt spontana. Kanske ger den upphov till en av de mest nervkittlande situationer för många studenter eftersom de i praktiken måste ställa sig och tala utan någon egentlig betänketid. Oroandes att de inte ska veta vad de ska säga när de ställer sig framför publiken kan det hända att de gör bort sig. Om denna typ av talarsituation gör dig nervös, då är du inte ensam! Verkligheten är dock att detta är den typ av offentligt talande som du är MEST beredd på. Ditt dagliga liv är fyllt av impromptu-övningar och konversationer. Varje telefonsamtal, utbyte mellan dig själv och en närstående och diskussioner vänner emellan, är av sin natur oförberedda. Även om vi "övar" på våra konversationer, så är framförandet fortfarande impromptu. Således, även om de flesta känner sig nervösa när det kommer till oförberett tal, så är det just de vi har mest erfarenhet av från vardagen.
3. Ett tal med manus förlitar sig på att exakt de utvalda orden är de som används. Dessa talare vill helst ha vartenda ord framför sig så att de kan läsa upp talet innantill för publiken. Även om det känns bra och tryggt för talaren – som känner att hen inte kan glömma något med varje ord nedskrivet framför dem – så är den här typen av tal en av de värsta fällorna för en talare. Den som använder ett helt manus lägger ofta ner mer tid för att titta på sin text, istället för på publiken. I sin tur leder det till att talaren inte kan reagera på publiken eller svara på deras eventuella frågor. Ett manus blir alltså en fälla för talaren.
4. Memorerade tal är bundna till minnet. Talaren memorerar talets innehåll helt och hållet för att sedan framföra det från minnet utan att förlita sig på anteckningar eller stödord. För många talare är det här en talarsituation präglad av ängslan eftersom de oroar sig att glömma vad de planerat säga när de ställer sig framför publiken. Och risken finns också att göra bort sig. Det här sättet av talande är inte så värst förekommande i det vanliga livet – såvida du inte är en skådespelare. De flesta av oss memorerar väldigt lite till vardags – vi behöver inte ens memorera våra telefonnummer då de finns i mobilen!

Talets kroppsliga aspekter

Det finns fyra kroppsliga aspekter som påverkar publikens tolkning av talarens budskap.

1. Gester är talarens rörelser med huvud, armar och händer. När du ser på en duktig offentlig talare ser du förmodligen hur hen använder hela sin kropp i sin presentation. Hela kroppen används för att förmedla budskapet – gester med armarna, pekande med fingrarna för att betona vissa ord, och även nickningar med

huvudet när de pratar om något viktigt. De flesta ser talarstolen som en underbar möbel att ha till hands när man ska hålla tal – oftast eftersom det ger talaren någonting att gömma sig bakom! En talarstol är designad för endast en sak – att hålla upp dina anteckningar. Den är inte menad att hålla upp hela din vikt, att bli lutad emot, eller bli hårt gripen av dina händer. Om du hänger på talarstolen, eller hårt greppar tag i den utav rädsla kommer du inte kunna gestikulera, och bara vara ett talande huvud. De flesta av oss gestikulerar naturligt i våra dagliga konversationer. Många anklagas för att tala med händerna. Faktum är att om du ombeds sitta på dina händer och föra en konversation med någon, så kommer du förmodligen kompensera bristen av hand- armrörelser med att nicka på huvudet eller rycka på axlarna mer än normalt! Om du har en talarstol att tala ifrån, sätt dina anteckningar där och ta ett steg tillbaka så att du inte kan hänga över det. Det kommer hjälpa dig att naturligt gestikulera. Om du håller i dina anteckningar, undvik då att gestikulera med dem. Publikens kommer logiskt nog följa dina anteckningar om du viftar runt med dem.

2. Ansiktsuttryck är rörelser med ögon, mun, kinder, osv. Det bästa tipset är att låta ansiktsuttrycken matcha ditt ämne. Om du pratar om någon seriöst, använd ett seriöst ansiktsuttryck. Men om du pratat om någon roligt, då kan du för all del le, eller till och med skratta. Du kan förstöra en seriös presentation genom att skratta, och du kan förstöra en lättsinnig presentation genom att aldrig le.
3. Ögonkontakt hålls, meningsfullt kontakts med publikens ögon. Det här är huvudskälet till att de flesta personer hatar offentligt talande – tanken på människor som tittar på dig, och att ha alla ögon på dig. Det finns ett flertal sätt som människor kommer föreslå för att komma runt problemet med ögonkontakt.
4. Rörelse är då hela talarens kropp är i rörelse. Om du kan undvika det, tillåt dig inte att fastna bakom en talarstol eller på en och samma plats. När du ser en riktigt bra talare märker du att de nästan aldrig är fast bakom något. De rör på sig i rummet samtidigt som de talar.

Del 3 | Vad är presentationsfärdigheter?

Definition and Betydelse

Presentationsfärdigheter är förmågorna och egenskaperna som behövs för att skapa och leverera en bindande presentation som effektivt kommunicerar ut information och idéer. De spänner över det du säger, hur du strukturerar det, och materialet du använder för att stödja det du säger, så som videor eller bilder.



Varför är presentationsfärdigheter viktiga?

Att leverera effektiva presentationer är viktigt både i dit professionella och privata liv. Du kommer behöva finslipa din presentationsförmåga inom olika områden, så som att hålla tal, övertyga din partner att göra stora köp, och att prata med vänner och familj om viktiga beslut.

Oavsett om du använder dem privat eller professionellt, så är underlättat dessa färdigheter och gör det lättare att framföra dina idéer, övertyga andra och nå framgång. Några av vinsterna som ofta följer ett förbättrande av dina presentationsfärdigheter är:

- Förbättrade skriftliga och muntliga kommunikationsfärdigheter
- Ökat självförtroende och självbild
- Stärkt förmåga till kritiskt tänkande och problemlösning
- Bättre motiveringsmetoder
- Ökade ledarskapsfärdigheter
- Utvidgad tidsplanering, förhandlings- och kreativitetsförmåga

Ju bättre dina presentationsfärdigheter är, desto mer engagerande kommer dina presentationer att vara. Du kan också få större möjligheter att göra positiva intryck inom affärer och andra områden av ditt liv.

Effektiva presentationsfärdigheter

Föreställ dig att du sitter i publiken vid en TED Talk eller med dina kollegor under ett stort möte anordnat av din arbetsgivare. Vad skulle du leta efter i hur de förmedlar sitt budskap? Vad skulle få dig att känna dig engagerad?

Här är några frågor att ställa dig själv när du granskar denna lista över några av de mest effektiva presentationsfärdigheterna.

Muntlig kommunikation

Hur du använder språket och levererar meddelanden spelar en avgörande roll i hur din publik kommer att ta emot din presentation. Tala tydligt och självsäkert, projicera din röst tillräckligt för att se till att alla kan höra. Tänk innan du talar, gör pauser när det är nödvändigt och anpassa sättet du pratar på för att resonera med just din publik.





Kroppsspråk

Kroppsspråk kombinerar olika viktiga element, inklusive hållning, gester, ögonkontakt, ansiktsuttryck och position framför publiken. Kroppsspråk är en av de faktorer som omedelbart kan förvandla en presentation som annars skulle vara tråkig till en som är dynamisk och intressant.

Röstprojektion

Förmågan att projicera din röst förbättrar din presentation genom att låta din publik höra vad du säger. Det ökar också ditt självförtroende för att hjälpa till att dämpa eventuella kvarstående nerver samtidigt som det gör ditt budskap mer engagerande. För att projicera din röst, stå bekvämt med axlarna bakåt. Ta djupa andetag för att ge kraft åt din röst och se till att du uttalar varje stavelse tydligt.

Hållning

Hur du presenterar dig själv spelar en roll i ditt kroppsspråk och förmåga att projicera din röst. Det påverkar också tonen i presentationen. Undvik att sjunka ihop eller se överdrivet spänd ut. Istället bör du hålla dig öppen, upprätt och anpassningsbar samtidigt som du tar hänsyn till tillfällets formella karaktär.

Berättande

Att inkludera berättande i en presentation är en effektiv strategi som används av många kraftfulla talare. Det har kraften att ge liv åt ditt ämne och väcka publikens nyfikenhet. Var inte rädd att berätta något personligt, bygga upp spänning eller lägga till en dramatisk händelse. Och självklart, se till att avsluta med ett positivt budskap för att förstärka din poäng.

Aktivt lyssnande

Aktivt lyssnande är en värdefull färdighet i sig själv. När du förstår och svarar eftertänksamt på det du hör - vare sig det är i en konversation eller under en presentation - kommer du troligen att fördjupa dina personliga relationer och aktivt engagera din publik under en presentation. Som en del av dina presentationsegenskaper hjälper det till att fånga och bibehålla publikens uppmärksamhet. Vilket hjälper dem att förbli fokuserade samtidigt som det minimerar passivt svar, säkerställer att budskapet levereras korrekt och uppmuntrar till handling.

Scennärvaro

Att utstråla självförtroende under en presentation kan hjälpa till att hålla din publik engagerad. Scennärvaro kan hjälpa dig att skapa en koppling med din publik och uppmuntra dem att vilja lyssna på dig. För att förbättra ditt framträdande, försök förstärka din vanliga attityd genom att införliva den med lite entusiasm. Utstråla självförtroende och håll din information intressant.





Observera din publik när du presenterar. Om du har deras uppmärksamhet innebär det troligen att du har en bra koppling med dem.

Självmedvetenhet

Att övervaka dina egna känslor och reaktioner kommer att göra det möjligt för dig att agera på ett bra sätt i olika situationer. Det hjälper dig att vara personlig genom hela din presentation och hantera feedback på ett bra sätt. Självmedvetenhet kan hjälpa till att lugna nervositet under presentationer och låta dig prestera mer effektivt.

Förmåga att uttrycka sig i skrift

Skrivande är en form av presentation. Skarpa skrivfärdigheter kan hjälpa dig säkerställa att du håller dig till budskapet och förblir tydlig om dina mål från början till slut. Det är också användbart att ha starka skrivfärdigheter för att skapa övertygande bildspel och andra visuella hjälpmedel.

Att förstå publiken

När du förstår din publiks behov och intressen kan du utforma din presentation kring dem. I sin tur kommer du att leverera maximalt värde till dem och förbättra din förmåga att göra ditt budskap lättförståeligt.

Bästa sätten att förbättra dina presentationsfärdigheter

1. Förberedelse och kunskap (om ämnet och presentationen i sig) är förutsättningarna för en framgångsrik presentation. Vilket är viktigt då det genererar självförtroende och kontroll. Detta är i sin tur viktigt för att få presentatören och publiken att känna sig avslappnade.
2. Som presentatör, kom ihåg och tillämpa Eleanor Roosevelts devis att "ingen kan skrämman mig utan mitt samtycke". När du är en presentatör har du kontrollen. Vanligtvis accepteras detta av publiken, och du har rätt att kontrollera alla som inte gör det.
3. Kom också ihåg att "övertygelsens djup räknas mer än logikens höjd, och entusiasm är värd mer än kunskap". **Passion** är därför en mycket kraftfull komponent i varje framgångsrik presentation.
4. En bra presentation handlar både om **underhållning** och att förmedla information. Dessutom behåller människor mer om de har roligt och känner sig avslappnade. Så oavsett ämne och publik, försök hitta sätt att göra innehållet och framställningen njutbar - även de mest allvarliga tillfällena och de torraste ämnena kan lyftas till en njutbar eller till och med rolig nivå genom lite forskning, fantasi och humor.
5. Njutning och humor finns främst i förberedelsen. Dessa effekter produceras inte lätt spontant. Du behöver inte vara en naturlig ståuppkomiker för att injicera njutning



och humor i en presentation eller föreläsning. Det är innehållet som möjliggör det, vilket definitivt är inom din kontroll.

6. Forskning och studier indikerar generellt att du har mellan 4 - 7 sekunder i en presentation för att skapa ett positivt intryck och en bra öppning, så se till att du har en bra, stark och solid introduktion, och öva på den tills den faller sig helt naturligt för dig.
7. Försök bygga upp din egen trovärdighet i din introduktion och skapa en trygg och bekväm miljö för din publik, **vilket du kommer att göra helt naturligt om du verkar vara bekväm själv.**
8. Att le hjälper mycket. Det kommer både att få dig och din publik att slappna av. Förutom att ge dig ett avslappnat och lugnt utseende, släpper leendet faktiskt ut hjälpsamma "glada" kemikalier i ditt nervsystem och får dig att må bra.
9. Det gör också att ta några djupa, långsamma andetag för att få dig att känna dig avslappnad - långt ner från magens botten - innan du går upp på scenen.
10. Undvik att börja med en skämt om du inte är överväldigande självsäker - skämt är högriskmoment även under de bästa omständigheterna, än mindre i början av en presentation.

Slutsats

"Vart jag än går och träffar allmänheten... är det viktigaste att sprida ett budskap om mänskliga värden, att sprida ett budskap om harmoni." ~ Dalai Lama

I dagens snabbfotade värld är effektiva kommunikationsfärdigheter, särskilt inom offentligt tal och presentationer, avgörande för personlig och professionell framgång. För kvinnor inom området Information och kommunikationsteknologi (ICT) är det ännu viktigare att förbättra dessa färdigheter på grund av branschens dominans av män. Genom att bemästra offentligt tal och presentationsfärdigheter kan kvinnor inom ICT bryta barriärer, förbättra sina karriärer och inspirera till positiv förändring inom sektorn. Här är några centrala slutsatser att överväga:

1. Självförtroende är nyckeln: Att bygga självförtroende är avgörande för kvinnor inom ICT när det gäller offentligt tal och presentationer. Omfamna din expertis, kunskap och erfarenhet inom området och låt det självförtroendet lysa igenom dina ord och kroppsspråk.
2. Övning ger färdighet: Liksom vilken färdighet som helst kan förmågan att tala inför publik och att presentera förfinas genom träning. Delta regelbundet i offentliga talsituationer, vare sig det är genom workshops, konferenser eller interna möten, för att slipa dina kommunikationsfärdigheter.
3. Anpassa ditt budskap: Förstå din publik och anpassa ditt budskap därefter. För kvinnor inom ICT kan detta innebära att använda relaterade exempel, undvika

fackuttryck när det inte är nödvändigt och betona värdet av mångfald inom teknikindustrin.

4. Berättande är viktigt: Väv in berättelser i dina presentationer för att fånga din publik emotionellt. Att dela personliga erfarenheter och anekdoter kan göra ditt innehåll mer minnesvärt och effektivt.
5. Embrace Visual Aids: Utilize visual aids such as slides, infographics, and videos to complement your speech and enhance audience understanding. Keep visuals simple, clean, and relevant to avoid overwhelming your listeners.
6. Overcome Nervousness: Nervousness is natural, especially when speaking in public. Employ relaxation techniques, controlled breathing, and positive self-talk to manage nerves and deliver your message effectively.
7. Omfamna Visuella Hjälpmiddel: Använd visuella hjälpmedel som bilder, infografik och videor för att komplettera ditt tal och förbättra publikens förståelse. Håll visuella element enkla, rena och relevanta för att undvika att överväldiga dina lyssnare.
8. Kom över nervositeten: Nervositet är naturligt, särskilt när du talar inför publik. Använd avslappningstekniker, kontrollerad andning och positiv självprat för att hantera nerverna och leverera ditt budskap effektivt.
9. Sök konstruktiv feedback: Be om feedback från kollegor, mentorer eller talcoacher för att identifiera områden för förbättring. Omfamna konstruktiv kritik som en möjlighet till tillväxt.
10. Förespråka mångfald och inkludering: Som kvinna inom ICT, vara stolt över din unika synvinkel och främja aktivt mångfald och inkludering inom teknikindustrin. Offentligt tal kan fungera som ett kraftfullt verktyg för att förespråka för lika möjligheter och representation.
11. Kontinuerligt lärande: Teknikens värld utvecklas ständigt, så det är avgörande att hålla sig uppdaterad med de senaste trenderna och utvecklingarna. Integrera dessa nya insikter i dina presentationer för att visa upp din expertis.
12. Stötta och stärk andra: Uppmuntra och vägled andra kvinnor inom ICT i deras resa med offentligt tal och presentationer. Genom att stötta varandra kan vi skapa en stöttande gemenskap som förstärker kvinnors röster inom ICT-branschen.

Sammanfattningsvis kan bemästrandet av offentligt tal och presentationsfärdigheter vara avgörande för kvinnor inom ICT-industrin. Omfamna det som gör dig unik, var självsäker när du delar dina idéer och sträva efter att vara en kraftfull röst som driver positiv förändring inom tekniksektorn. Genom kontinuerligt lärande och ömsesidigt stöd kan kvinnor inom ICT bryta barriärer och inspirera nästa generation av ledare.



Modul 5: Nätverkande och självmarknadsföring i en digital tid

Introduktion

Detta modulförslag beskriver ett program fokuserat på nätverkande och självmarknadsföring i den digitala eran. Programmet syftar till att stärka kvinnor som är intresserade av ICT-sektorn eller redan arbetar inom området genom att förse dem med nödvändiga färdigheter och kunskap för att utmärka sig inom nätverkande och personlig marknadsföring. Detta dokument är en komprimerad version lämplig för ett webbseminarium på 1 timme.

Modulens mål

Det primära syftet med detta program är att introducera deltagarna till vikten av nätverkande och självmarknadsföring i den digitala eran. I dagens sammanlänkade värld är det avgörande för karriärsframgång att bygga upp ett starkt professionellt nätverk och etablera ett personligt varumärke. Deltagarna kommer att få förståelse för nätverkandets betydelse och hur det har potential att öppna dörrar till nya möjligheter, samarbeten och mentorskap. De kommer också att utforska begreppet självmarknadsföring och upptäcka hur det spelar en avgörande roll i formandet av deras professionella identitet och rykte. Genom interaktiva diskussioner och engagerande aktiviteter kommer deltagarna att lära sig hur nätverkande och självmarknadsföring positivt kan påverka deras karriärutveckling.

En central inriktning för detta program är att ge deltagarna praktiska strategier för effektivt nätverkande och relationsskapande. Deltagarna kommer att förvärva värdefulla tekniker och färdigheter för att utvidga sitt nätverk, anpassa sin närvaro online och främja meningsfulla kontakter. De kommer att lära sig om olika nätverksmetoder, såsom att delta i branschevenemang, gå med i professionella föreningar och använda online-plattformar. Dessutom kommer deltagarna att vägledas i att utveckla ett starkt personligt varumärke som överensstämmer med deras professionella mål. De kommer att få insikter i att skapa en övertygande personlig varumärkesuttalande och dra nytta av sina unika styrkor och värderingar för att sticka ut inom sin bransch. Dessutom kommer programmet att erbjuda rekommendationer om att använda digitala plattformar effektivt, vilket gör det möjligt för deltagarna att dra nytta av kraften i sociala medier och andra online-verktyg för nätverkande och självmarknadsföring.





Del 1 | Programinnehåll:

Denna modul innehåller följande ämnen:

Personligt varumärke

A. Att förstå vikten av personligt varumärke:

Introduktion av begreppet personligt varumärke och dess betydelse i den digitala miljön. Vikten av personligt varumärke för kvinnor och kvinnor inom ICT.

B. Varför är personligt varumärke viktigt?

Ditt personliga varumärke representerar den bild eller idé som människor associerar med dig när du inte är närvarande, och det är vad de tänker på när de överväger din expertis inom ett specifikt område. Det är viktigt att se till att detta rykte är positivt och minnesvärt samt överensstämmer med dina professionella mål och färdigheter.

C. Varför är personligt varumärke och nätverkande viktigt för kvinnor?

Det möjliggör för oss att övervinna hinder som kan förhindra oss från att utveckla ett personligt varumärke och fira våra prestationer offentligt. Genom att ansluta sig med andra med hjälp av sin personliga varumärkesidentitet kan kvinnor få stöd, bättre förstå hur man övervinner utmaningar med självmarknadsföring och effektivt visa upp sina färdigheter och prestationer. Personligt varumärke ger kvinnor möjlighet att ta kontroll över sina professionella berättelser och bygga sina egna framgångssagor.

D. Varför är personligt varumärke och nätverkande viktigt för kvinnor inom ICT?

Kvinnor ställs ofta inför sociala och ekonomiska sanktioner när de visar motstående stereotypiskt beteende inom mansdominerade områden, och personligt varumärke kan hjälpa dem att navigera och utmana dessa hinder.

- ❖ Tillgång till möjligheter
- ❖ Ökad synlighet
- ❖ Mentorskap, guidning and att vara en förebild
- ❖ Personlig utveckling, stöd and gemenskap

E. Bakgrund och färdigheter

- ❖ Din karriärväg med tidigare erfarenheter
- ❖ Din kompetensuppsättning, din expertis och kunskap inom specifika områden. Det är dina värderingar och övertygelser, ditt ideella engagemang, hobbies eller fritidsaktiviteter och intressen.
- ❖ Men även, väldigt viktigt för de nordiska länderna – dina framtidsmål!





Vad vill du uppnå? Var ser du dig själv?

Del 2 | Barriärer för självmarknadsföring

Vägleda deltagarna i att identifiera sina unika färdigheter, styrkor och värderingar för att övervinna hinder för självmarknadsföring och personligt varumärkesbyggande.

A. Normer kring ödmjukhet

Samhället förväntar sig att kvinnor ska fira andras prestationer, men inte sina egna. Kvinnor tenderar också att använda "vi" istället för "jag" när de talar om prestationer - hon kommer att ge erkännande till alla inblandade medan män ofta använder "jag" och krediterar endast sig själva som standard.

B. Kulturella normer

Personligt varumärke, eller självmarknadsföring, är ett av sex huvudområden av kulturella skillnader som skapar obehag för människor runt om i världen.

C. Stereotypot

När någon är orolig för att anpassa sig till en negativ stereotyp om sin sociala grupp - vilket i slutändan bidrar till stereotypen.

D. Bluffsyndromet

"Är jag inte tillräcklig?" Oförmögen att omsätta tankar eller önsknings i handling. Individer tvivlar på sina förmågor och tillskriver ofta sin framgång till tur snarare än sin egen kompetens, vilket leder till känslor av otillräcklighet och ångest.

Del 3 | Nyckeln till att bygga ditt varumärke

Några centrala saker att tänka på när du brainstormar om ditt varumärke för att göra det relevant och riktat:

- Du behöver vara tydlig med vad du letar efter - och fokusera mer på framtiden än på ditt förflutna (kulturschock!)
- Var trivs jag bäst? Vad motiverar mig? Vad är en framgångsrik arbetsplats för mig? Vilka är mina icke-förhandlingsbara krav?
- Hur minns mina tidigare kollegor mig?





- Vilka problem eller utmaningar löser jag för min arbetsgivare eller klient? Vilket värde tillför jag personligen?
- Har du någon inspiration eller konkurrent? Vilka nyckelord använder de? Vilka nyckelord kan du hitta i jobbbannonser som är intressanta för dig?

Del 4 | "IAmRemarkable-övningar"

- ❖ Remarkable Wednesdays (anmärkningsvärda onsdagar)
- ❖ Öva och förbättra 2-3 professionella prestationer med andra.
- ❖ Följ dina framgångar
- ❖ Sätt ambitiösa mål

A. Hisspitch:

- ❖ Öva på en presentation på 30 sekunder till 1 minut om dig själv, vad du gör och vad som gör dig till en bra kontakt eller kandidat.

B. Var online - och offline!

Detta är särskilt viktigt för Norden, där din närvaro vid evenemang är det bästa sättet att bygga upp ett starkt nätverk som kommer att öka din online-närvaro. Som en del av din varumärkesstrategi, ta dig tid att först bygga upp din online-närvaro - en stark profil och deltagande är nyckeln för att göra den minnesvärd.

C. Online-närvaro och profil

- ❖ För LinkedIn:
 - Detaljerad beskrivning av din tidigare utbildning fokuserad på de aspekter som är mest relevanta för den typ av jobb eller uppgift du är intresserad av. Inkludera undersökningar och avhandlingar, projekt och specialkurser.
 - Resultat du har uppnått för dina klienter eller för den organisation du har arbetat för.
 - Ge en levande bild och berättelser om dina erfarenheter - ibland är specifika titlar inte tillräckligt tydliga och behöver förklaras.
 - Om du arbetar inom en kreativ bransch kan du lägga till presentationer, PDF-dokument, artiklar och medieklipp för att visa upp ditt arbete.





D. Gemenskaper och mentorskap

❖ Förstå din nisch, hitta en gemenskap, mentorskap eller sponsringsprogram, skapa kontakter som kan nämna dig när möjligheter dyker upp. Globala gemenskaper med likasinnade yrkesverksamma är utmärkta för att söka råd eller hjälp.

E. Frivilligarbete

- ❖ Gå med i icke-statliga organisationer (NGO), evenemang där du kan delta som frivillig. Du kan också erbjuda dig som frivillig med din arbetslivserfarenhet eller bli mentor.
- ❖ Skapa innehåll för andra som kan dra nytta av din erfarenhet.

4. Vi övar!

Introducera dig själv på 30 sekunder till 1 minut med hjälp av hisspitchen till din grupp. Ta dig tid att tänka på vad du behöver överväga och ändra inför nästa tillfälle att presentera dig. Efter det, dela med dig till din grupp: Varför är jag anmärkningsvärd? Var vänliga att ansluta med varandra i er grupp!

Hur gick det?

Dela gärna en reflektion från er grupp. Har ni några frågor eller kommentarer?

5. Genomförande av webbseminarium

Det en timmes långa webbseminariet kommer att genomföras på ett engagerande och interaktivt sätt. Metoderna för genomförande kommer att inkludera:

Presentation: Användning av visuella hjälpmedel och bildspel för att förmedla centrala begrepp och strategier.

Grupprum (breakout rooms): Inkludering av interaktiva moment för att bedöma deltagarnas förståelse och engagemang.

Tid avsatt för avslutande kommentarer och frågor från deltagarna samt mottagande av vägledning från samordnaren.





A. Webbseminariets material:

Som stöd till webbseminariet kommer följande material att tillhandahållas:

Presentationsslides: En omfattande uppsättning slides som sammanfattar de viktigaste punkterna som behandlas under webbseminariet.

Resurslista: En utvald lista med rekommenderad läsning, webbplatser och verktyg för vidare utforskning och självstudier.

B. Utvärdering och mätning:

För att bedöma webbseminariets effektivitet kommer följande utvärderingsmetoder att användas:

Deltagarfeedback: Insamling av feedback med undersökningar efter webbseminariet för att bedöma deltagarnas nöjdhet och få insikter för förbättring.

Åtgärdsplan: Uppmuntra deltagarna att utveckla en personlig åtgärdsplan som beskriver hur de kommer att tillämpa insikterna från webbseminariet i sina professionella liv.

6. Slutsats

Personligt varumärke och nätverkande är avgörande komponenter i varje professionell resa och har särskild betydelse för kvinnor, särskilt inom manligt dominerade områden som ICT. Dessa verktyg ger kvinnor kraft att övervinna hinder som kan hindra utvecklingen av deras personliga varumärken och att offentligt fira deras prestationer. Genom att dra nytta av sina personliga varumärkesidentiteter kan kvinnor etablera kontakter med andra, få värdefullt stöd, navigera utmaningar med självmarknadsföring och effektivt visa upp sina färdigheter och prestationer. Genom att göra detta ger personligt varumärke kvinnor möjlighet att ta kontroll över sina professionella berättelser, skapa sina unika framgångshistorier och övervinna de sociala och ekonomiska påföljder som ofta uppstår när man utmanar könsstereotyper inom sitt område.

För kvinnor inom ICT kan inte betydelsen av personligt varumärke och nätverk överdrivas. Dessa strategier erbjuder många fördelar, inklusive ökad tillgång till möjligheter, ökad synlighet, tillgång till mentorskap, vägledning och förebilder, stöd för professionell tillväxt samt skapandet av en stöttande gemenskap. Slutligen möjliggör personligt varumärke och nätverk för kvinnor att bryta ner hinder, krossa stereotyper och bana väg för deras framgång och stärkelse inom ICT-sektorn.





Modul 6: Arbetslivsintegration

Introduktion

Modulen om arbetslivsintegration kan enkelt anpassas för företag (riktad mot kvinnliga anställda och/eller arbetsgivare) eller för kvinnliga frilansare och/eller studenter som aspirerar på att arbeta inom ICT-sektorn.

När modulen anpassas till den första målgruppen (företag) är det viktigt att ägna utrymme åt relationsaspekter med kollegor och överordnade, medan i fallet med kvinnliga frilansare är en aspekt som bör utforskas mer ingående förmågan att organisera tid med tanke på en rättvis fördelning mellan tid dedikerad till arbete och tid dedikerad till privatlivet.

Modulen mål

Målet med modulen om arbetslivsintegration är att ge deltagare (anställda och egenföretagande kvinnor, studenter) verktyg för att hantera stress. Stress kan ha olika orsaker: en överdriven arbetsbelastning; suboptimal organisering av arbetstid och/eller planering av arbete och privatliv; en känsla av överbelastning från familjelivet ovanpå arbetet.

Under webbseminariet, efter en kort genomgång av huvudorsakerna till obehag som uppstår på grund av arbetsrelaterad stress, ges förslag på olika tekniker för att förbättra tidsorganisering och särskilt personlig inställning inför de oundvikliga svåra stunderna.

Del 1 | Obalans och dess bieffekter

Som framhävts av den jämförande forskningen (R1) om tillståndet för kvinnor inom ICT-sektorn, trots skillnaderna som beror på det socio-kulturella sammanhanget i varje land, framgår det tydligt en obalans mellan kvinnor och män inom ICT-sektorn när det gäller närvaro och karriärmöjligheter. Detta är starkt kopplat till en ojämn fördelning av bördan av familjeomsorg mellan kvinnor och män.

Därför är balans mellan arbetsliv och privatliv ett av de områden som ska övervakas när det gäller jämställdhet.

Genom att reflektera över vad som inte fungerar och vad som är ineffektivt i tidsorganisationen är syftet med webbseminariet att hjälpa anställda och egenföretagande kvinnor att identifiera exakt vad de ska göra och hur de ska göra det. Balansen, där





personliga och professionella aspekter kommer i rätt jämvikt, riktar ens resurser till att effektivt och smidigt hantera vardagen.

Konsekvenserna av en **obalans** mellan personliga och professionella områden kan påverka varandra, leda till missnöje och avsaknad av motivation som gör oss knäpphändigt produktiva. Att arbeta under stress kan ha en mycket stark påverkan på oss alla och skapa tillstånd av missnöje, konflikt och ångest.

Stressymptom kan hittas på olika nivåer:

- Fysiska effekter
- Känsломässiga effekter
- Mentala effekter
- Effekter i beteende

Del 2 | Multitasking: en av huvudorsakerna

Vi hör ofta talas om kvinnors påstådda och inneboende benägenhet att multitaska, men faktum är att nyliga och talrika neurovetenskapsstudier tydligt visar alla begränsningar och negativa effekter av denna dåliga vana.

Multitasking leder till fördröjningar, kursändringar, intervaller och att tappa tråden.

Det minskar produktiviteten med 40 %. De som kontinuerligt distraheras från det de gör uppnår sämre resultat och på längre tidsskalor.

Du arbetar hårdare, du uppnår mindre.

“4 D-strategi”

För att optimera tids- och energiresurserna är det nödvändigt att vidta några viktiga åtgärder: att sätta prioriteringar, att skjuta upp mindre brådskande uppgifter, att delegera och att eliminera ansvarsområden som inte hör till oss från checklistan. Dessa fyra steg ingår i den så kallade "4 D-strategin": GÖR, SKJUT UPP, DELEGERA och RADERA.

STEG 1 – Fastställa gränser

Ännu ett avgörande steg i en strategi för att eliminera, minska eller begränsa stress handlar om förmågan att sätta gränser. Denna aspekt berör alltid faktorer som är relaterade till organiseringen av tid men också till förmågan att vara i nuet genom att utbilda och träna sinnet att vara i det aktuella ögonblicket.

Sätt tydliga timmar och tidsgränser, och efter att du har gjort ditt bästa, ge plats för ditt personliga liv.





STEG 2: Överblick av olika tekniker för att hitta balans

Enkla tips

Att hitta balans är en utmaning MEN forskning pekar på ett enkelt botemedel: att ta korta pauser under arbetet. Pauser hjälper till att hantera stress och förbättrar vår förmåga att fokusera och engagera oss. Pauser tillåter vår hjärna att "återställa sig."

Neurovetenskap visar att sättet på vilket vi tänker påverkar våra kroppar lika mycket som våra liv. Ett framväxande forskningsområde som kallas "psykoneuroimmunologi" visar den enorma kopplingen mellan sinnet och kroppen. Glada tankar gör att vår hjärna producerar en kemisk signalsubstans som kallas dopamin, vilket får oss att känna oss glada. Negativa tankar gör att vår hjärna producerar neuropeptider som får oss att känna oss hatiska och irriterade.

Affirmationer är medvetna, högkvalitativa tankar som kan hjälpa oss att integrera vilket innehåll som helst och leda in i våra liv den energikvalitet vi önskar. Affirmationer kan definieras som positiva tankar som medvetet formuleras med syfte att uppfylla sinnet med självförtroende, självförtroende och övertygelse att kunna uppnå saker. Av denna anledning är det nödvändigt att formulera dem noggrant genom att följa några grundläggande regler.

Åtgärderna som bör vidtas för att må bättre inkluderar att agera på flera nivåer:

Fysisk nivå: det första steget innebär att arbeta med andningen

Emotionell nivå: innebär att bygga upp kapaciteten att skapa en vision

Mental nivå: bygga medvetenhet om meditationens kraft och högkvalitativt tänkande

Beteendemässigt: påverka ditt välbefinnande

STEG 3: Utforska avslappningsstrategier

Det finns hundratals avslappningstekniker från olika kulturer och tillvägagångssätt. Några av dessa tekniker illustreras för deltagarna (var och en kopplad till en särskild psykofysisk effekt) med målet att erbjuda en översikt från vilken var och en sedan kan dra nytta av någon av dem baserat på sina egna böjelser.

"*Avslappnings- och visionstekniker*" verkar på det SYMPATISKA SYSTEMET, som är överaktiverat när vi är stressade. Genom dessa avslappningstekniker kan normalisering av hjärtslag, blodtryck, andning, muskelton osv. uppnås.

Som ett resultat av denna normaliseringsprocess uppnås en känsla av välbefinnande, sänkta ångestnivåer, förbättrad koncentrationsförmåga samt en mer positiv uppfattning av situationer.





Varje *hållning* motsvarar en hormonell cocktail, översatt till emotion. Även om man inte är lugn hjälper det att anta en lugn hållning för att kroppen ska lugna sig själv. Det sker genom kognitiv dissonans. Det är användbart att anta superhjaltepositionen (armar på höfterna och hakan framåt). Amy Cuddys forskning säger att hålla superhjaltepositionen i 90 sekunder sänker kortisol och ökar testosteron, vilket ger oss energi och självförtroende.

Efter en kort introduktion om visualiserings- och hållningsaspekten visas 4 strategier mer detaljerat.

1. Hållningsteknik
2. STOP-teknik
3. Antistress-teknik
4. Försoningsträd

Slutsats

När man tar itu med en mycket bred omfattning av olika socio-kulturella och fysiologiska implikationer, vilket kortfattat illustreras.

Utgåendes från de negativa effekterna av brist på balans mellan arbete och privatliv syftar webbseminariet till att få deltagarna att reflektera över orsakerna till obalansen och sedan utforska mycket praktiska verktyg för att:

- organisera arbete och privatliv på ett annorlunda och mer effektivt sätt
- medvetet hantera stress under de mest intensiva ögonblicken utan att överväldigas av den
- utforska åtgärder för arbete och privatliv som är tillgängliga inom det egna familje-/sociala-/professionella sammanhanget.

Därför är syftet med webinarer att tillhandahålla mycket praktiska verktyg, inom räckhåll för alla, enkelt testbara och tillämpningsbara.

Strävan efter ökat välbefinnande går nödvändigtvis genom några steg: större medvetenhet om sammanhanget och om sig själv, förtroende för sina personliga resurser och för möjligheten till en stor förändring bestående av små uppnåeliga mål; detta är det viktigaste budskapet som webbseminariet avser erbjuda deltagarna.





Visioner and Värderingar – Ett självvärderingsverktyg

Introduktion

Självvärderingsverktyget skapades inom ramen för Femin-ICT med fokus på att stärka kvinnor inom ICT eller de som önskar komma in i ICT-sektorn. Trots att fokus ligger på dessa kvinnor är verktyget mångsidigt och kan användas inom olika sektorer. Det kan även användas av vilken kvinna som helst som önskar skapa en professionell plan för sin karriär.

Verktyget, i sin kompletta form, eller också delar av det, kan även användas av arbetsgivare som önskar stärka sina anställda. Mer specifikt kan det användas som ett träningsverktyg inom ICT-sektorn för att öppna upp för samtal om karriärmål eller integrering av arbete och privatliv. Dessa typer av samtal kan ge arbetsgivare feedback som behövs för att utforma policys som främjar inkludering och välbefinnande på arbetsplatsen.

Det finns ett kort avsnitt med några frågor och exempel på visioner relaterade till ICT för kvinnor som arbetar (eller studerar) inom information, kommunikation och teknikområdet. Det bör noteras att dessa områden inkluderar ett brett spektrum av yrkesroller från digitala marknadsföringschefer till programvaruingenjörer, programutvecklare samt HR-chefer på teknikföretag osv. Dessa är exempel från kvinnors yrkesbakgrunder som var engagerade i Femin-ICT-aktiviteter på olika sätt.

Modulens mål

Femin-ICT:s självvärderingsverktyg för visioner och värderingar, utvecklat av Stimuli for Social Change, är ett verktyg som skapades genom att kombinera befintliga metoder och relevanta resurser. Detta verktyg syftar till att hjälpa individer att:

- a) Kartlägga deras visioner och värderingar
- b) Skapa en personlig "verktygslåda" som en individ kan använda för att artikulera sina mål avseendes personlig och professionell utveckling.
- c) Bidra till skapandet av en guide som kan stötta vid en beslutsfattarprocess.



Del 1 | Vad är värderingar och visioner

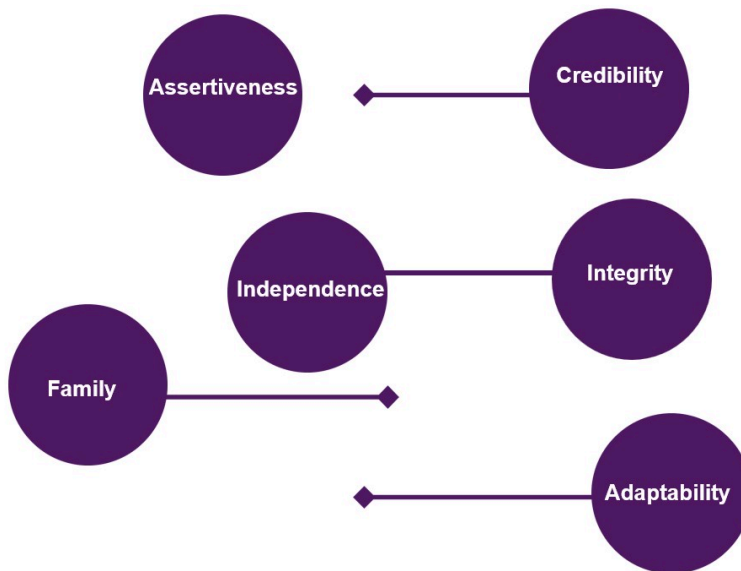
Definitioner

Värderingar

Personliga värderingar är en uppsättning övertygelser som skiljer mellan "gott" och "ont" i din gemenskap, kultur eller samhälle. De formar en mentalitet som definierar vad du betraktar som de idealiska normerna för beteende, som tålamod och ärlighet.

Du har förmodligen redan några ledande principer som styr ditt beslutsfattande, ledarstil och övergripande disposition i ditt personliga liv eller på arbetsplatsen. Det är upp till dig att identifiera vad dessa är och verbalisera dem.

Även om dina grundvärderingar kan vara ganska stabila, kan det överraska dig att veta att dina värderingar förändras och utvecklas. Personliga värderingar förändras ständigt när du lär och växer. Det är därför du bör förstå ditt eget personliga värderingssystem och regelbundet stämma av med dig själv.



För att fastställa ens egna värderingar eller börja tänka på dem finns det några frågor som någon kan ställa sig själv som rör olika värderingar. Några frågor finns nedan:



- ✓ **Upplevelse:** Vad som gör en upplevelse viktig är att värderingarna följs: Vad gör den här upplevelsen så viktig för dig?
- ✓ **Ilska:** Vad som gör en person arg eller upprörd indikerar att deras värderingar kränks. Vilka värderingar kränks? Vad upprör eller gör dig arg?
- ✓ **Uppskattning:** Vad är lätt för dig att uppskatta? Vad betyder mest för dig i svåra tider?

□ Notera

Även om dina grundläggande värderingar kanske är ganska stabila, kan det vara överraskande att veta att en persons värderingar förändras och utvecklas. Personliga värderingar förändras ständigt när du lär och växer. Därför bör du förstå ditt eget personliga värdesystem och regelbundet reflektera över det.

Vision

En personlig vision är en sammanfattning av hur vi vill att vår framtid ska se ut. Det är vår personliga plan.

Några förslag för den personliga visionen är följande och för hur den kan vara är följande:

ideal - forma den för att representera din framtid på det sätt du vill ha den

realistisk - den måste vara ambitiös men uppnåelig - annars skulle den inte motivera dig
personligen - detta innebär att dess form är upp till dig.

stabil - du kan ständigt justera din vision, men eftersom den förväntas vara långsiktig är det bäst att hålla den stabil. Det kan vara en bra idé att inkludera kortsiktiga mål som leder till förverkligandet av din vision, eftersom kortsiktiga mål är mer hanterbara.

Del 2 | Visioner och värderingar – Kvinnor inom ICT

Visioner och värderingar för kvinnor som arbetar inom ICT (information och kommunikationsteknologi, *information and communication technology*) kan vara mångsidiga och personliga. De exempel som presenteras nedan lyfter fram mångfalden av visioner och värderingar som kvinnor inom ICT-sektorn kan ha. Personlig reflektion över frågor som dessa





kan hjälpa individer att identifiera sina egna visioner och värderingar, vilket styr deras karriärval och bidrag till branschen.

1.Vision: Att ha en vision för att främja teknologisktilgænglighet

"Att bidra till utvecklingen av inkluderande och tillgängliga tekniklösningar som stärker individer med alla förmågor att fullt ut delta i den digitala världen."

Frågor för att identifiera denna vision:

- ☐ **Påverkan:** "Vilken påverkan vill jag göra inom ICT-sektorn och hur stämmer det överens med att skapa positiv förändring i samhället?"
- ☐ **Tillgänglighet:** "På vilka sätt kan teknologi utnyttjas för att bryta ner hinder och förbättra tillgängligheten för olika användargrupper?"
- ☐ **Inkludering:** "Hur kan jag aktivt engagera mig i projekt och initiativ som prioriterar inkludering och tillgänglighet vid teknikutveckling?"

2. Värderingar för innovation och samarbete

"Att främja en kultur av innovation och samarbete inom ICT-sektorn, främja kontinuerligt lärande och tvärvetenskapligt samarbete för banbrytande teknologiska framsteg."

Frågor för att identifiera den här värderingen:

- ☐ **Ambition:** Hur viktigt är det för mig att ligga i framkant av teknologiska framsteg och anamma en inställning av kontinuerligt lärande?
- ☐ **Tillfredsställelse:** Upplever jag tillfredsställelse i att samarbeta med individer från olika bakgrunder och kompetensområden för att lösa komplexa problem?
- ☐ **Innovation:** På vilka sätt kan jag bidra till att skapa en miljö som främjar innovation och samarbete inom ICT-branschen?

Vision for etisk och ansvarsfull teknologi

Att driva utvecklingen och användningen av etiska och samhällsansvariga tekniklösningar, och säkerställa att ICT:s påverkan på samhället är positiv och hållbar.

Frågor för att identifiera denna vision:

- ☐ Vilken roll spelar etik och samhällsansvar i min uppfattning av ICT-sektorn och hur styr de mitt beslutsfattande?
- ☐ Hur kan jag aktivt verka för och bidra till utvecklingen av teknologier som prioriterar etiska överväganden och samhällets välbefinnande?





- ☐ På vilka sätt kan jag påverka och bidra till branshdiskussioner och praxis kring ansvarsfull och hållbar teknikanvändning?

Del 3 | Självvärdering i praktiken

Det här självvärderingsverktyget är utformat för att hjälpa dig att tydliggöra dina grundläggande värderingar och visioner för ditt personliga och professionella liv. Besvara följande frågor så ärligt och eftertänksamt som möjligt. Verktyget innehåller 5 delar med olika frågor.

☐ Notera

Besvara följande frågor så ärligt och eftertänksamt som möjligt. Betygsätt varje påstående på en skala från 1 till 5, där 1 är "Stämmer inte alls" och 5 är "Stämmer helt."

Del 1: Definiera dina personliga värderingar och visioner					
Jag tror att ett tillfredsställande liv involverar...					
En känsla av äventyr och utforskande	1	2	3	4	5
	Stämmer inte alls				Stämmer helt
Stark kontakt till närstående	1	2	3	4	5



Ekonomisk säkerhet och stabilitet	1	2	3	4	5
Följa kreativa passioner och hobbys	1	2	3	4	5
Bidra till min gemenskap eller umgänge (<i>community or society</i>)	1	2	3	4	5
Övrigt (specificera):					

Del 2: Kartlägga värderingar och visioner för personlig utveckling

I kontexten personlig utveckling, vilka områden av självförbättring är viktigast för dig? (t.ex. självförtroende, emotionell intelligens, mental hälsa)

Del 2: Kartlägga värderingar och visioner för personlig utveckling

Hur stödjer dina personliga värderingar och visioner målen för din personliga utveckling?

Del 2: Kartlägga värderingar och visioner för personlig utveckling

Vilka specifika handlingar eller vanor kan du implementera för att ansluta din vardag med dina mål för personlig utveckling?

Del 3: Definiera dina yrkesmässiga värderingar och visioner

Jag tror att ten tillfredsställande karriär involverar...

Uppnå en hög nivå av framgång och erkännande	1 Stämmer inte alls	2	3	4	5 Stämmer helt
Lämna ett positivt avtryck på samhället	1	2	3	4	5
Arbetslivsbalans och personlig tillfredsställelse	1	2	3	4	5

Fortsatt lärande och utvecklande av färdigheter	1	2	3	4	5
Ekonomiskt välbefinnande och stabilitet	1	2	3	4	5
Övrigt (specificera):					

Del 3 (fortsättning)

Vilka är de tre främsta värderingar som styr dina yrkesmässiga beslut? (t.ex. pengar, integritet, innovation, samarbete)

Del 3

Vilka upplevelser eller prestationer skulle få dig att känna att du lever i linje med dina yrkesmässiga värderingar och visioner?

Del 4: Kartlägga värderingar och visioner för yrkesmässig utveckling	
I kontexten yrkesmässig utveckling, vilka utvecklingsområden är viktigast för dig?	
ledarskapsförmåga	
branschkunskap	
arbetslivsintegration	
övrigt	

Del 4: Kartlägga värderingar och visioner för yrkesmässig utveckling
Hur stödjer dina yrkesmässiga värderingar och visioner dina mål för yrkesmässig utveckling?

Vilka specifika handlingar eller strategier kan du implementera för att din karriär och vardag ska ligga i linje med dina yrkesmässiga mål?

--

Del 5: Reflektera och planera

Baserat på dina svar, identifiera åtminstone tre konkreta handlingar som du kan vidta för att bättre sätta ditt liv i linje med dina värderingar och visioner, såväl personliga som yrkesmässiga.

Vilka resurser eller stöd kan du behöva för att nå detta? (t.ex. mentorskap, träning, nätverkande)

--

--

Skapa en kortsiktig (6-12 månade) och en långsiktig (2-5 år) plan där du beskriver dina mål och stegen för att nå dem.	
---	--

Slutsats

Denna självbedömning är ett praktiskt verktyg och kan användas som ett komplement till andra personliga och professionella aktiviteter som en kvinna kanske vill delta i (t.ex. kurser, seminarier, mentorskap, teori, coaching).

Kom ihåg att dina värderingar och visioner kan utvecklas över tid, så det är viktigt att regelbundet granska denna självbedömning för att säkerställa att du förblir i linje med det som verkligen betyder något för dig. Lycka till på din personliga och professionella utvecklingsresa!

Övergripande slutsats

Femin-ICT Empowerment Program kan användas som ett utbildningsverktyg av handledare, arbetsgivare och alla som vill stödja kvinnor inom ICT för att ytterligare utveckla sina färdigheter och känsla av *empowerment*. Det är ett utmärkt program att bygga vidare på genom att utforska de tillhandahållna resurserna och lägga till andra relevanta verktyg och resurser. Det är anpassningsbart, och alla kan använda det som det är eller i delar för att uppnå olika professionella och personliga utvecklingsmål.



Referenser

Modul 1

https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/work-life-balance/women-in-ict?language_content_entity=en

<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/opinions/digital-jobs-women-and-young-people-snapshot-through-greek-national-coalitions>

<https://www.ekt.gr/en/news/27181>

<https://ncwit.org/resource/bythenumbers/>

<https://news.yale.edu/2012/09/24/scientists-not-immune-gender-bias-yale-study-shows>

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Modul 2

Agumadu, M. A., Moses, C. L., Adeniji, A. A., & Olaoye, O. P. (2020). Demystifying the mediating role of competence on assertiveness and social responsibility of women entrepreneurs in Lagos State *International Journal of Management (IJM)*, 11(7), 803-809.

Darjan, I., Negru, M., & Ilie, D. (2020). Self-Esteem--The Decisive Difference between Bullying and Assertiveness in Adolescence?. *Journal of Educational Sciences*, 21, 19-34.

Hay-David, A. G. C., Herron, J. B. T., Gilling, P., & Brennan, P. A. (2022). Assertive followership: how to make a team safer. *British Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*, 60(5), 558-562.

Huang, H., Liu, S. Q., & Lu, Z. (2023). When and why language assertiveness affects online review persuasion. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 47(6), 988-1016.

Jeon, Y., & Kwon, C. W. (2018). The offshoring threat and wage negotiations: Theory and evidence. *Japan and the World Economy*, 45, 19-29.

Mitamura, T. (2018). Developing the functional assertiveness scale: Measuring dimensions of objective effectiveness and pragmatic politeness. *Japanese Psychological Research*, 60(2), 99-110.

PARMAKSIZ, I. (2019). Relationship of Phubbing, a Behavioral Problem, with Assertiveness and Passiveness: A Study on Adolescents. *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(3).



Silveyra, G., Herrero, Á., & Pérez, A. (2021). Model of teachable entrepreneurship competencies (M-TEC): Scale development. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100392.

Modul 3

“Female leadership in the digital economy”, Centum Digital, <https://centum.com/en/female-leadership-in-the-digital-economy/>

“+20 mujeres de éxito en el sector digital que destrozaron el techo de cristal”, Iria Mendez, <https://marketing4ecommerce.net/top-mujeres-de-exito-sector-digital/>

“5 Skills Required from Every IT Leader”, BrainHub, <https://brainhub.eu/library/become-better-it-leader-five-skills>

“10 critical people skills today's CIOs and IT leaders need”, Carolyn Heinze, <https://www.techtarget.com/searchcio/feature/People-skills-todays-CIOs-and-IT-leaders-need>

“10 experts share their top IT leadership tips”, John Brandon, <https://www.cio.com/article/242648/10-experts-share-their-top-it-leadership-tips.html>

“How to effectively manage and lead your IT department”, Tulane University, <https://sopa.tulane.edu/blog/effective-it-management-and-leadership>

“4 Leadership Strategies to Help Women Advance in the Tech Industry”, Marcel Schwantes, <https://www.inc.com/marcel-schwantes/4-leadership-strategies-to-help-women-advance-in-tech-industry.html>

“Women in Tech: Challenges and Tips to Overcome (2023)”, CareerFlow, www.careerflow.ai/blog/women-in-tech-challenges#:~:text=4.,Lack%20of%20Representation,careers%20to%20find%20role%20models

“Return to Gender: gender, ICT and education”, OECD, <https://www.oecd.org/education/ceeri/40832766.pdf>

“Effective Communication” (2023), HelpGuide.org, <https://www.helpguide.org/articles/relationships-communication/effective-communication.htm>

Modul 4

“Public Speaking and Speech Presentation: Skills and Strategies”, Obiora Anthony Eke https://www.researchgate.net/publication/349570297_Public_Speaking_and_Speech_Presentation_Skills_and_Strategies





“Presentation Skills and Techniques”, BusinessBalls

<https://www.businessballs.com/communication-skills/presentation-skills-and-techniques/>

“Presentation Skills”, StudySmarter

<https://www.studysmarter.co.uk/explanations/english/listening-and-speaking/presentation-skills/>

What Are Effective Presentation Skills (and How to Improve Them), Coursera

<https://www.coursera.org/articles/presentation-skills>

Public Speaking: The Virtual Text, Lisa Schreiber, Ph.D. and Morgan Hartranft Millersville University, Millersville, PA

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.baycollege.edu/_resources/pdf/academics/academic-resources/open-education/principles-public-speaking.pdf

Public Speaking

<https://corporatefinanceinstitute.com/resources/management/public-speaking/>

Modul 5

Harvard Business Review. (2022, February 17). What’s the Point of a Personal Brand? Retrieved from <https://hbr.org/2022/02/whats-the-point-of-a-personal-brand>. on 10/10/2023

Atkins, K., Dougan, B.M., Dromgold-Sermen, M.S. et al. “Looking at Myself in the Future”: how mentoring shapes scientific identity for STEM students from underrepresented groups. *IJ STEM Ed*, 42 (2020). Retrieved from <https://stemeducationjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s40594-020-00242-3> on 11/10/2023

Capital One, (2021, August 25) Establishing your professional brand as a woman in tech. Retrieved from <https://www.capitalone.com/tech/culture/wit-establishing-your-professional-brand/> on 12/10/2023

Rudman LA. “Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management”. *J Pers Soc Psychol*. 1998. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9523410/> on 10/10/2023

Harvard Business Review. (2013, April 30). For women leaders, likability and success hardly go hand-in-hand. Retrieved from <https://hbr.org/2013/04/for-women-leaders-likability-a> on 11/10/2023

The Atlantic. (2018, September 20) “A lack of confidence isn’t what’s holding back working women” Retrieved from





<https://www.theatlantic.com/family/archive/2018/09/women-workplace-confidence-gap/570772/> on 12/10/2023

New York Times. (October 6, 2012) It's not me, it's you. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2012/10/07/opinion/sunday/intelligence-and-the-stereotype-threat.html> on 10/10/2023

Modul 6

Kraushaar J. M., Novak, D.C. (2010). [Examining the effects of student multitasking with laptops during the lecture.](#) Journal of Information Systems Education, 21, 241–251

Lang A., Chrzan J. (2015). [Media multitasking: Good, bad, or ugly?](#) Annals of the International Communication Association, 39:1, 99-128

Ophira E., Nass C., Wagner A.D. (2009). Cognitive control in media multitaskers. Proceedings of the National Academy of Sciences, 106, 15583–15588

Sana F., Weston T., Cepeda N.J. (2013). [Laptop multitasking hinder classroom learning for both users and nearby peers.](#) Computers & Education 62, 24-31

Wurst C., Smarkola C., Gaffney M.A. (2008). Ubiquitous laptop usage in higher education: effects on student achievement, student satisfaction, and constructivist measures in honors and traditional classrooms. Computers & Education, 51, 1766–1783.

Per saperne di più: <https://www.stateofmind.it/2018/05/multitasking-media/>

Carlomagno S. La valutazione del deficit neuropsicologico nell'adulto cerebroleso. Seconda edizione, Elsevier, 2007;

Kabat-Zinn J. Vivere momento per momento, Tea Pratica, 2013;

Ladavas E., Berti A. Neuropsicologia. Il Mulino, 2006;

Morrison A.B., Jha A.P. [Mindfulness, Attention, and Working Memory. Handbook of Mindfulness and Self-Regulation](#), Springer Science+Business Media New York, 33-45, 2015;

Mrazek M.D., Franklin M.S., Tarchin Phillips D., Baird B., Schooler J.W. Mindfulness Training Improves Working Memory Capacity and GRE Performance While Reducing Mind Wandering. Psychological Science XX(X) 1–6, 2013; [DOWNLOAD](#)

Segal Z.V., Williams J.M.G., Teasdale J.D. Mindfulness – al di là del pensiero, attraverso il pensiero. Bollati Boringhieri, 2012. Per saperne di più:

<https://www.stateofmind.it/2017/01/smartphone-mindfulness/>





Appreciative Inquiry Handbook: For Leaders of Change 2nd (second) Edition by Cooperrider, David L, Whitney, Diana, Stavros, Jacqueline M published by Berrett-Koehler Publishers (2008)

Values & Visions Self-Assessment Toolkit

Personal Values, BetterUp

<https://www.betterup.com/blog/personal-values-examples>

What is the difference between, mission, vision and value statements?

<https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/mission-vision-values-statements.aspx>

Facilitation Ideas for mission, vision and values, theBigBang partnership

<https://bigbangpartnership.co.uk/facilitation-ideas-for-mission-vision-values/>

Open Library, 4.3 The Roles of Mission, Vision and Values

<https://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/chapter/4-3-the-roles-of-mission-vision-and-values/>

"Is Money a Core Value?" by Carrie-Ann Barrow, Forbes Councils Member, May 7 2021

<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/05/07/is-money-a-core-value/?sh=2ae433721614>

Vidare läsning/andra resurser

Modul 2

Baber, W. W. (2022). Confirming the impact of training on negotiators and organizations. *Negotiation Journal*, 38(1), 111-136.

Nadler, J., Thompson, L., & Boven, L. V. (2003). Learning negotiation skills: Four models of knowledge creation and transfer. *Management Science*, 49(4), 529-540.

Suggested YouTube videos for Negotiation and Assertiveness Skills:

-How to Negotiate (or, "The Art of Dealmaking") | Tim Ferriss

<https://www.youtube.com/watch?v=z3U0FRb9yr4>

-How to Communicate Assertively 4 Tips

<https://www.youtube.com/watch?v=hAxCpAnV3-E>

Modul 3



Co-funded by
the European Union



Suggestion of Youtube Videos that could help you develop your leadership skills:

- <https://youtu.be/3rmttW99KDY>
- <https://youtu.be/2y8SA6cLUys>
- <https://youtu.be/kehjByLNvmo>
- <https://youtu.be/ktlTxC4QG8g>
- <https://youtu.be/lmyZMtPVodo>

Modul 6

<https://www.linkedin.com/pulse/discovery-dream-design-destiny-las-4d-de-la-ia-manel-mazaira/?originalSubdomain=es>

Values & Visions Self Assessment Toolkit

Values Test

<https://www.123test.com/work-values-test/>

